Die Durchführung des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927, dargestellt im Anschluß an die in der deutschen Textilindustrie bestehende Arbeitszeitregelung.

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Referendar
Günther Fischer
aus Altena i. W.

Approbiert am 11. Februar 1929.

Gedruckt
im Tageblatt-Haus, Coburg
1929

29:244

Referent:
Professor Dr. Locher.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Die Durchführung des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927, dargestellt im Anschluß an die in der deutschen Textilindustrie bestehende Arbeitszeitregelung.

Inhaltsübersicht.

Seite

Einleitung.

1. Die geschichtliche Entwicklung der gesetzlichen Arbeitszeitregelung 1
2. Der allgemeine Inhalt des AZNG. 1

Abhandlung.

A. Die Regelung der Arbeitszeit durch Tarifverträge . . . 3

1. Die Regelung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag als Regelfall in der Praxis 3
2. Die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen für die tarifvertragliche Regelung der Arbeitszeit 3
   a) Der Wortlaut des § 5.
   b) Die Voraussetzungen der tarifvertraglichen Regelung.
      I. Ein gültiger Tarifvertrag. Wesen des TV. Die tariffähigen Parteien.
      II. Ein dem Tarifvertrag gleichstehender Schiedsspruch.
   c) Die Grenzen der tarifvertraglichen Regelung.
      I. Die tarifvertragliche Regelung als „regelmäßige Arbeitszeit".
      II. Höchstgrenze dieser Regelung.
      III. Keine Höchstgrenze bei Arbeitsbereitschaft.
3. Die Durchführung der in einem Tarifvertrag enthaltenen besonderen Arbeitszeitbestimmungen 5
   a) Die Bedeutung der Klausel: Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 48 Stunden.
      I. Die Ansichten in der Literatur.
      II. Die Stellung der Praxis.
   b) Die Regelung der zulässigen Mehrarbeit.
      I. Der Inhalt der Tarifvertäge in bezug auf die Mehrarbeit.
      II. Der Begriff der Mehrarbeit.
      III. Die gesetzlichen Bestimmungen in bezug auf Mehrarbeit und zwar:

aa) In § 1 10

Der Wortlaut des § 1. — Der persönliche Geltungsbereich. — Der sachliche Geltungsbereich. — Die Mehrarbeit als Ausgleichsarbeit:

1. Nur als Ausgleich für Werktagsarbeit.
2. Ausgleich nur für den ganzen Betrieb.
3. Grund des Ausfalls: Auch Streik? — Auch Fortbildungsschulzeit?
4. Ausgleich nur nach Anhörung der Betriebsvertretung.
5. Zeitliche Beschränkung der Mehrarbeit bei Ausgleichsarbeit?
6. Ausgleich auch bei über die Grenze des § 1. S 2 hinausgehender regelmäßiger Arbeitszeit?
7. Ausgleich bei Kurzarbeit?: Begriff der Kurzarbeit. — Ansichten der Literatur. — Standpunkt der Praxis.

bb) In § 3 19

Der Wortlaut. — Das Anordnungsrecht des Arbeitgebers. — Die Selbständigkeit dieser Mehrarbeit. — Höchstgrenze der Mehrarbeit. — Anordung nur für den ganzen Betrieb. — Privatrechtliche Wirkung der Bestimmung des § 3. — Die Stellung der Literatur: Die privatrechtliche Theorie. — Die öffentlichrechtliche Theorie. — Die Ansicht der Praxis.

cc) In § 4 28

Nur Mehrarbeit für bestimmte Arbeiten. — Zulässige Mehrarbeit. — Die Begrenzung dieser Mehrarbeit durch § 4: einmal für weibliche und jugendliche Arbeitehmer, und dann für männliche Arbeitnehmer über 16 Jahre. — Die Begrenzung der Mehrarbeit durch § 9. — Die Möglichkeit dauernder Mehrarbeit. — Die einzelnen Arbeiten, bei denen Mehrarbeit möglich ist.

dd) In § 5 31

Der Wortlaut des § 5. — Die öffentlich- oder privatrechtliche Wirkung der tariflichen Arbeitszeitbestimmung. — Die tarifvertraglichen Mehrarbeitszeitbestimmungen in der deutschen Textilindustrie. — Die Auslegung dieser Bestimmungen. — Das Verhältnis von § 2 zu § 5. — Der Einfluß des Ablaufes eines Tarifvertrages auf die Mehrarbeitszeitbestimmungen.

ee) In § 9 37

Der Wortlaut des § 9. — Die Möglichkeit der Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen. — Mehrarbeit nur bei Vorliegen der Fälle nach §§ 3 bis 7 möglich. — Mehrarbeit nur aus dringenden Gründen des Gemeinwohls. — Keine Aus-

gleichsmöglichkeit nach § 1 S. 3. — Schutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer. — Privatrechtlicher Anspruch der weiblichen Arbeitnehmer nach Abs. III.

ff) In § 10 39
α) Mehrarbeit nach Abs. I: — Keine Mehrarbeit bei dauernden und regelmäßigen Arbeiten. — Mehrarbeit nur in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen möglich. — Der Betroffene.
β) Mehrarbeit nach Abs. II: — Nur an einzelnen Tagen. — Nur für eine geringe Zahl von Arbeitnehmern zulässig. — Gefährdung des Arbeitsergebnisses Voraussetzung.

IV. Die Beschränkung der Mehrarbeitsmöglichkeiten durch die §§ 7 und 8 42

B. Die Arbeitszeitregelung durch behördliche Anordnung . . 43

1. Die in der Deutschen Textilindustrie bestehende behördliche Arbeitszeitregelung.
2. Die gesetzliche Grundlage dieser Regelung (§ 6).
   a) Der Wortlaut des § 6.
   b) Die Voraussetzungen für die behördliche Regelung:
      I. Nichtbestehen einer tariflichen Regelung.
      II. Vorliegen eines Antrages.
      III. Anhörung der Betriebsvertretung.
      IV. Vorliegen bestimmter Gründe, und zwar:
         aa) betriebswirtschaftlicher, oder
         bb) allgemein wirtschaftlicher.
   c) Das Beschwerderecht.
   d) Begrenzung der behördlichen Regelung durch die Bestimmung des § 6 Abs. III.
   e) Die privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der behördlich zugelassenen Mehrarbeit?

C. Die Regelung der Bezahlung der Mehrarbeit 46

1. Die in der Deutschen Textilindustrie bestehende Regelung.
2. Die gesetzliche Grundlage für diese Regelung (§ 6 a).
   a) Der Wortlaut des § 6 a.
   b) Die Voraussetzungen der Bezahlung der Mehrarbeit. I. Vorliegen von Mehrarbeit nach den §§ 3, 5, 6, 10.
   c) Die rechtliche Natur des Anspruches auf Bezahlung der Mehrarbeit.
   d) Persönlicher Geltungsbereich des § 6 a. Auch für das Verkehrsgewerbe?
   e) Die Höhe der Bezahlung: I. bei Arbeitern; II. bei Angestellten; III. bei Akkordlohn.
   f) Die Regelung der Streitigkeiten nach § 6 a.
      I. Wortlaut des § 6 a Abs. III S. 1.
      II. Voraussetzungen für das Eingreifen des Schlichters
         aa) Gesamtvertragsfähigkeit.
         bb) Vergeblich versuchte Gesamtvereinbarung.
      III. Wortlaut des § 6 a Abs. III S. 2.
      IV. Die Rechtsnatur der Regelung durch d. Schlichter.
   g) Anwendung des § 6 a bei Saisongewerben.

D. Die Strafbestimmungen des § 11 58
1. Der Wortlaut.
2. Die Auslegung des Begriffes „wer".
3. Die Anwendbarkeit der Irrtumsverordnung.

E. Die Durchführung der §§ 13 bis 15 60
Schluß: Ausblick 60

Literatur.

Buchliteratur.

Dahms, W.: Die Arbeitszeit nach deutschem Recht, unter besonderer Berücksichtigung der AZVO., die heute geltende Fassung, Berlin 1927 Karl Heymanns Verlag.

Die Arbeitszeitfrage in Deutschland. Denkschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2. Auflage, Berlin C 19, 1924. Verlagsbuchhandlung Zillessen.

Die TV. im Deutschen Reiche am 1. Januar 1926. 40. Sonderheft zum RABl., Berlin 1927. Verlag Reimar Hobbing.

v. Ende, Frhr.: Die Arbeitszeitverordnung, Stuttgart 1924. Verlag von J. Heß.

Erdmann, G.: Die Verordnung über die Arbeitszeit, 4. Aufl., Berlin 1928. Verlag Otto Elsner.

Flatow: BRG. vom 4. Februar 1920, 12. verb. Aufl., Berlin 1927. Verlag Springer.

Flatow-Joachim: Kommentar zur Schlichtungsverordnung.

Gutachten über die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit von Arbeitgeberorganisationen. Erstattet von Privatdozent Dr. Hans Gerber, Hamburg 1926. Hanseatische Verlagsanstalt.

Geschäftsbericht der deutschen Arbeitgeberverbände, e. V., Berlin 1925; dieselben Berlin 1923/24.

Groh: Deutsches Arbeitsrecht, Breslau 1924. Verlag Ferd. Hirt.

Hatschek, Julius: Das Reichsstaatsrecht, Berlin. Verlag Stilke.

Hoeninger, Prof. Heinr., und Hoeninger, Dr. Georg: Arbeitsrecht, Kommentar, 12. Aufl., Mannheim 1928. Verlag Bensheimer.

Horbath, Hans: Die neuen Arbeitszeitbestimmungen für Angestellte, 2. erw. Aufl., Schriftenreihe des Gewerkschaftsbundes der Angestellten, Nr. 37, 1927. Sieben Stäbe Verlags- und Druckereigesellschaft m. b. H.

Hueck, Alfred, Nipperdey, H C.: Lehrbuch des Arbeitsrechts. 1. Bd., Allg. Lehr., 1. Lieferung 1927, 2. Lieferung 1928. Mannheim. Verlag Bensheimer.

— Das Tarifrecht, in Handbuch des Arbeitsrechts, III. Buch, Stuttgart 1922. Verlag J. Heß.

Jäkel, G.: Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit Heft 10 der Schriften des Instituts für AR. an der Universität Leipzig, Berlin. Verlag Reimar Hobbing.

Jacobi, Erwin: Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927. Deichertsche Verlagsbuchhandlung Dr. W. Scholl.

Kallee, A., Gros, P.: Taschenbuch des Arbeitsrechts. 7. Aufl., Stuttgart 1928. Verlag für Wirtschaft und Verkehr.

Kaskel, Walter: „Arbeitsrecht", 1928, 3. Aufl.

— Hauptfragen des Tarifrechts. Arbeitsrechtliche Seminarvorträge, II., Berlin 1927. Verlag Julius Springer.

Klehmet: Arbeitszeitrecht, Berlin 1924, Nachtrag 1927 Verlag Franz Vahlen.
v. Landmann, Rob.: Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. 7. Aufl., München 1925. C. H. Beckersche Verlagsbuchhandlung.
— Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. I. Bd., 8. Aufl., 1928.
Lehmann, Heinrich: Tarifvertrag und Nachwirkung. Berlin SW 61, 1927. Verlag v. Reimar Hobbing
Leipart-Nörpel: Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit, Berlin 1927. Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes.
Meissinger: Arbeitszeitrecht nach dem Arbeitszeitnotgesetz v. 14. April 1927, Stuttgart 1927. Verlag J. Heß.
Neitzel, G.: Die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter und Angestellten, Berlin W 8, 1924. Karl Heymanns Verlag.
Nipperdey, Hans Karl: Rechtsgutachten, erstattet dem Verband von Arbeitgebern der Sächsichen Textilindustrie, Sitz Chemnitz, 3. August 1928. Chemnitz: J. W. Geidels Buchdruckerei Göldner & Höppner, GmbH.
— „Beiträge zum Tarifrecht", Mannheim 1924. Verlag J Bensheimer.
Pick und Weigert: Die Praxis des Arbeitsrechts. 2. Aufl., Berlin 1928. Verlag Reimar Hobbing.
Potthoff: Kommentar zum Arbeitszeitnotgesetz, Berlin-Zehlendorf 1927. Sieben Stäbe Verlags- und Druckerei-Gesellschaft m. b. H.
— Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit in der Gärtnerei, Kommentar zur Arbeitszeitnotverordnung vom 19. 4. 1927, Berlin 1928. Verlagsgesellschaft „Gärtnerei-Fachblatt" mbH.
Regierungsentwurf eines Arbeitsschutzgesetzes.
Richter, Lutz: Zur Arbeitszeitfrage, Rechtsgutachten, Berlin Febr. 1928. Verlag Deutscher Textilarbeiter-Verband, Hauptvorstand, Abt für Tarife und Löhne.
— Grundverhältnisse des Arbeitsrechts, Berlin SW 61 1928. Verlag von Reimar Hobbing.
Rohde: Kommentar zum Arbeitszeitnotgesetz, Berlin 1927. Verlag Georg Stilke.
Rohmer: Anhang zu v. Landmanns Kommentar zur Gewerbeordnung: „Die gesetzliche Arbeitszeitregelung".
Sinzheimer, Hugo: Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Jena 1927. Verlag Gustav Fischer.
Syrup, Friedrich: Verordnung über die Arbeitszeit, Berlin 1924. Verlag Reimar Hobbing.
Wölbling-Riese: Die Verordnung über die Arbeitszeit, Berlin C 2 1924, Nachtrag 1927. Industrieverlag Spaeth & Linde.
Wölbling-Schultz, Sell: Betriebsrätegesetz, Berlin W 10 1926. Industrieverlag Spaeth & Linde.
Wölbling, Paul, Riese: Die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923
Zahlenwerk über die Arbeiterverteilung in der deutschen Industrie Ende 1921. Bearbeitet von der Reichsarbeitsverwaltung. Berlin SW 11 1924. Verlag des Reichsarbeitsblattes (Reimar Hobbing).

Zeitschriftenliteratur.

Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestelten und Beamten. Herausgegeben von Dr. Heinz Potthoff, München. Verlag von J. Heß, Stuttgart.

Arbeitsrechts-Praxis, Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung. I. Jahrgang. Herausgeber und Verlag: Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin S 14.

Arbeitsrecht und Schlichtung, „Das Schlichtungswesen". Herausgegeben von der Vereinigung der Deutschen Schlichtungsausschüsse. Schriftleitung: Dr. Rud. Joerges, Halle a S. Verlag Stähle & Friedel, Stuttgart.

Das Arbeitsgericht. „Gewerbe- und Kaufmannsgericht". Zeitschrift des Arbeitsgerichtsverbandes e. V. Verlag Arth. Scholem, Berlin SW 68, 32. Jahrgang.

Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Verlag Otto Elsner, Berlin. Nr. 6 vom 15. 3. 1927. Dr. G. Hase: Die Textilindustrie und der Entwurf des Arbeitszeitschutzgesetzes

Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht. Hanseatische Verlagsanstalt Hamburg.

Deutsche Juristen-Zeitung, Jahrgang 1927.

Deutsche Richter-Zeitung, 20. Jahrgang.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht. Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte e. V. Verlag: Arthur Scholem, Berlin SW 19, Beuthstraße 6, Bd. 30, 32.

Juristische Wochenschrift, 52., 53., 54., 55., 56., 57. Jahrgang.

Mitteilungen der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin W 62, Burggrafenstraße 11. Verlag Buchdruckerei Gutenberg (Heinr. Beenken), Berlin C 19, Wallstraße

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. Herausgegeben von Dr. Dersch, Dr. Kaskel, Dr. Sinzheimer, Dr. Syrup. Verlag J. Bensheimer, Mannheim, Berlin, Leipzig, Jahrgang 1925, 1926, 1927, 1928.

Reichsarbeitsblatt, Herausgegeben vom Reichsarbeitsministerium Berlin NW 40, Scharnhornstraße 35. Verlag Reimar Hobbing, Jahrgang 1924, 1925.

Größere Zeitschriftenaufsätze.

Behschnitt: Zur Auslegung des § 6a des AZNG. vom 14. 4. 27, in SchlW., 9. Jahrg., Nr. 7, Sp 249.

Debus: Durchführung des Schlichtungsverfahrens beim Fehlen einer Arbeitgebervereinigung. NZfAR. 1925, Sp. 433 ff.

Erdel: Mehrarbeit und Ueberarbeit, in Das Arbeitsgericht, 33. Jahrg., Nr. 2, Sp. 93 ff.

— Der Mehrarbeitszuschlag bei Angestelltenverträgen, in Das Arbeitsgericht, 32. Jahrg., Nr. 11, Sp. 345.

— Die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages, in Schlw. 1925, Nr. 7, S. 117.

— Zur neuen Arbeitszeitverordnung, in Schlw. 1927, Nr. 8/9, S. 287.

Flatow: Durchführung des Schlichtungsverfahrens beim Fehlen einer Arbeitgebervereinigung, in NZfAR. 1925, Heft 11, Sp. 625ff.

Groh: Kritischer Bericht über Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte, in Schlw. 1928, S. 389 ff.

Grünberg: Die Frage der Ueberentlohnung, in Arbeitsrecht, 14. Jahrg., Heft 11, Sp. 979.

Hueck: Die Nachwirkung der Tarifverträge, in NZfAR. 1926, Heft 3, Sp 151.

Käppel: Das Arbeitszeitnotgesetz in der Praxis, in Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 6. Jahrg., Heft 9, S. 389 ff.

Kaskel: Tariffähigkeit und Tarifberechtigung, in NZfAR. 1926, Sp. 1 ff.
Klehmet: Fragen und Wünsche zur AZVO., in NZfAR. 1925, Heft 5, Sp. 257.
Landmann: Zulässige Mehrarbeit und Verpflichtung zur Mehrarbeit nach der Arbeitszeitverordnung v. 21. Dezember 1923, in Gewerbe- u. Kaufmannsgericht. 30. Jahrg., Nr. 1, Sp. 24 ff.
Lange: Das geltende Arbeitsrecht, in Blätter für Arbeitsrecht, 6 Jahrg., Nr. 21.
— Die Auslegung der AZVO.
Mansfeld: Arbeitsbereitschaft, NZfAR. 1926, Sp. 603.
Meißinger: Streitfragen der Arbeitszeitregelung, in Arbeitsrecht, 14. Jahrg.. Heft 11, Sp. 965.
— Mehrarbeit und Ueberarbeit, in Das Arbeitsgericht, 3. Jahrg., Nr. 5, Sp. 193.
Metzler: Das Verfahren wegen des Zuschlages für Mehrarbeit, in Schlw. 1927, Nr. 5, S. 167 ff.
Neitzel: Zwei Aenderungen der Arbeitszeit, in NZfAR. 1927, Sp. 553.
Nipperdey: Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Tarifrecht, 1919—1925, in NZfAR 1926, Sp. 193 ff.
Pick: Tariffähigkeit u. Tarifberechtigung, in NZfAR. 1926, Sp. 469.
Potthoff: Besteht der Anspruch auf Lohnzuschlag nach § 6a des AZNG. auch bei rechtswidriger Mehrarbeit?, in Das Arbeitsgericht, 32. Jahrg. Nr. 10, Sp. 338.
— Die Befugnisse des Schlichters nach § 6a AZVO., in Schlw., 9. Jahrg., Nr. 7, Sp. 246.
— Besteht ein Anspruch auf Lohnzuschlag nach § 6a auch bei rechtswidriger Mehrarbeit?, in Das Arbeitsgericht, 32. Jahrg., Nr. 10, S 338.
— Zur jüngsten Entwicklung des Arbeitsvertragsrechts, in DJZ. 1927, S. 1656.
— Streitfragen der Arbeitszeitregelung, in Arbeitsrecht, 14. Jahrg., Heft 8. S. 757 ff.
Richter: Die Mehrarbeitsvergütung § 6a, in NZfAR. 1928, Heft 1 und 2.
— Die Arbeitszeitverordnung in der neuen Fassung, in NZfAR. 1927, Sp. 329.
Syrup: Die neue Arbeitsverordnung, in NZfAR. 1927, Sp. 197.
Vanselow: Die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages, in NZfAR. 1926, Sp. 11 ff.
Wölbling: Die neue Verordnung über Tarifverträge, in DJZ. 1919, S 299 ff.

Entscheidungssammlungen.

Arbeitsrechtliche Beilage zu den Mitteilungen der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände.
Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Berlin, Berlin 1925. Verlag Franz Vahlen.
„Die Rechtsprechung in Arbeitssachen". Herausgegeben von Volkmar, Feiz, Wagemann, Harmann. Verlag: Stilke, Berlin 1928.
Entscheidungen des RAG., Bd. I, 1928. Verlag Walter de Gruyter & Co., Berlin-Leipzig 1928.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. Herausgegeben von Flatow, Hueck, Gerstel, Nipperdey. J. Bensheimer, Verlag, Mannheim, Berlin, Leipzig. I. Bd., II. Bd

Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen. Verlag Walter de Gruyter.
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Verlag Walter de Gruyter. Bd. 118.
Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1914—1925. Herausgegeben von Potthoff, Jadesohn, Meißinger. Verlag J. Heß, Stuttgart 1925.
Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1924—1927, 2. Aufl. 1927.
Rechtsprechung des Arbeitsrechts, monatliche Beilage der Zeitschrift „Arbeitsrecht"
Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen. Herausgegeben von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin W. 62, Burggrafenstraße 11. 1928.
Sammlung arbeitsrechtlicher Urteile der Austauschstelle der rheinisch-westfälischen Bezirksarbeitgebervereinigungen, Düsseldorf. 1928.

Im Text der Arbeit verwendete

Abkürzungen:

Die im Text angeführten Paragraphen ohne Angabe des Gesetzes sind Paragraphen des Arbeitszeitnotgesetzes v. 14. 4. 1927.

ArbG.	=	Arbeitsgericht
AGG.	=	Arbeitsgerichtsgesetz.
AR.	=	„Arbeitsrecht“ (Zeitschrift).
AZNG.	=	Arbeitszeitnotgestz v. 14. 4. 27.
AZVO.	=	Arbeitszeitverordnung v. 23. 12. 23.
Bensh. Samml.	=	Entscheid. der RAG. und der LandesAG., Herausgeg. von Flatow, Hueck, Gerstel, Nipperdey.
Bl.f.AR.	=	Blätter für Arbeitsrecht.
BGB.	=	Bürgerliches Gesetzbuch.
BRG.	=	Betriebsrätegesetz v 2. 20.
d.Arb.G.	=	„Das Arbeitsgericht“.
DJZ.	=	Deutsche Juristenzeitung.
DRZ.	=	Deutsche Richterzeitung.
GG.	=	Gewerbegericht.
GO.	=	Gewerbeordnung.
G.u.KG.	=	Gewerbe- und Kaufmannsgericht.
Jur.Rdsch.	=	Juristische Rundschau.
JW.	=	Juristische Wochenschrift.
KG.	=	Kammergericht.
Kfm.G.	=	Kaufmannsgericht.
Kfm. i. Wi. u. R.	=	Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht.
LAG	=	Landesarbeitsgericht.
LG.	=	Landgericht.
NZfAR.	=	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
OLG.	=	Oberlandesgericht.
RABl.	=	Reichsarbeitsblatt.
RAG.	=	Reichsarbeitsgericht.
RAMin.	=	Reichsarbeitsminister.
RGBl.	=	Reichsgesetzblatt.
Rechtspr. 14/27	=	Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1914/1927
Rechtspr. 28	=	Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1928.
RG.	=	Reichgericht.
RGStr.	=	Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.
RGZ.	=	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
RVO.	=	Reichsversicherungsordnung.
Schl.VO.	=	Schlichtungsverordnung.
Schl.W.	=	„Schlichtungswesen“.
TVO.	=	Tarifvertragsordnung.
VO.	=	Verordnung.

Einleitung.

1. Die Frage der Arbeitszeitregelung ist eine Existenzfrage für die gesamte deutsche Industrie. Außerdem ist sie vor allem im Zeitalter des Industriealismus gleichzeitig eine soziale Frage. Der einzelne Arbeitnehmer und seine Arbeitskraft sollen im Interesse der Allgemeinheit vor der Ausbeutung durch den sozial stärkeren Arbeitgeber geschützt werden. Diese Erkenntnis führte zur gesetzlichen Regelung.

In der Zeit bis zum 21. November 1918 bestanden für die deutsche Textilindustrie ebenso wie für die übrige Industrie keine allgemeinen gesetzlichen Regeln in bezug auf die Arbeitszeit. Zu beachten waren ledgilich die Bestimmungen der Gewerbeordnung (GO.) über Frauen- und Kinderarbeit (§ 120 ff. GO.).

Die politische Umwälzung brachte mit der Dem.VO. vom 23. November 1918 die Einführung zunächst des starren 8stündigen Maximalarbeitstages für Arbeiter und mit der Dem.VO. vom 18. 3. 1919 für Angestellte, der 48-Stunden-Arbeitswoche. Tatsächlich arbeitete jedoch in dieser Zeit ein großer Teil der deutschen Industrie unter 48 Stunden wöchentlich. Die deutsche Textilindustrie arbeitete z. B. in dieser Zeit fast ausnahmslos auf Grund der bestehenden Tarifverträge 46 Stunden die Woche. (Zwei Bezirke nur: Sammetbandfabrik Düren und München-Gladbach-Rheyd hatten die 48-Stunden-Woche.)

Das Jahr 1923 brachte, veranlaßt durch die Not der deutschen Wirtschaft, mit der Arbeitszeit-Verordnung vom 21. Dezember 1923 die Aufhebung des starren 8-Stunden-Tages, der starren 48stündigen Normalarbeitswoche.

Das Ergebnis dieser neuen Regelung war es, daß am 29. Februar 1924 beispielsweise in der deutschen Textilindustrie von 25 Tarifbezirken in 11 Bezirken wöchentlich 54 Stunden gearbeitet wurde, in 4 Bezirken wöchentliche Arbeit bis zu 59, 60 und 56 Stunden möglich war; ganz abgesehen davon, daß bei bloßen Vorbereitungs- oder Ergänzungsarbeiten auch über 60 Stunden wöchentlich hinaus gearbeitet werden konnte. In welcher Richtung sich die neuen Bestimmungen auswirkten, ist aus der Tatsache zu ersehen, daß, während am 1. April 1926 von 287 204 Arbeitern 79 397 über 48 Stunden, es im Oktober von 307 386 Arbeitern 194 616 waren.[1])

[1]) Siehe die Statistik im RABl., Nr. 5 v. 10. 2. 1927.

Die wirtschaftliche Depression, die sich durchsetzende Rationalisierung in den Jahren 1924—1926 verursachte weiteres Umsichgreifen der Arbeitslosigkeit.

Von verschiedenen Seiten wurde die bestehende Arbeitszeitregelung für die ungesunden Zustände, die der Ausbeutung der Arbeitskraft Tür und Tor öffneten, verantwortlich gemacht. Der durch die Sozialdemokratische Partei Deutschlands vertretene Teil der Arbeitnehmerschaft forderte Rückkehr zum starren 8-Stunden-Tag und zur 48-Stunden-Woche.

Obwohl ein Entwurf zum Arbeitsschutzgesetz vorlag, der in seinem III. Teil auch die endgültige Regelung der Arbeitszeit vorsah, wurde gegen den Willen der Arbeitgeberschaft eine vorläufige Neuregelung der Arbeitszeit in Gestalt des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927 getroffen.

2. Die wesentlichen Bestimmungen des AZNG. betreffen:

I. den regelmäßigen Arbeitstag: Als normale Arbeitszeit gilt der 8-Stunden-Tag bezw. die 48-Stunden-Woche oder 96-Stunden-Doppelwoche;

II. die zulässige Arbeit über die gesetzliche Arbeitszeit des § 1 hinaus, und zwar:
   a) bis zu 2 Stunden Mehrarbeit täglich an 30 Tagen im Jahr (§ 3),
   b) bis zu 10 Stunden tägliche Arbeit:
      1. bei Arbeiten des § 4 für männliche Arbeitnehmer, 1 Std. Mehrarbeit für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer,
      2. durch Tarifvertrag oder durch behördliche Regelung;
   c) über 10 Stunden täglich:
      1. aus dringenden Gründen des Gemeinwohls mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsbeamten (§ 9),
      2. bei Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten (§ 9),
      3. vorübergehende Arbeit in Notfällen (§ 10),
      4. bei Arbeitsbereitschaft (§ 2);

III. die Bestimmungen über die Bezahlung der Mehrarbeit;

IV. die Strafbarkeit des Arbeitgebers bei Uebertretung der Bestimmungen des AZNG.

Aufgabe dieser Arbeit ist es nun, die juristischen Schwierigkeiten, die sich bei der Durchführung des AZNG. gezeigt haben, darzustellen und zu ihnen Stellung zu nehmen.

Bei der Darstellung möchte ich von der in der deutschen Textilindustrie zu Beginn des Jahres 1928 bestehenden Arbeitszeitregelung ausgehen, um so auf induktivem Wege zu einem Ergebnis zu kommen.

Abhandlung.

A. Die Regelung der Arbeitszeit durch Tarifverträge.

1. In der deutschen Textilindustrie ist von der gesetzlichen Möglichkeit, die Arbeitszeit in Abweichung von der gesetzlichen Regelung in § 1 festzulegen, Gebrauch gemacht worden. Und zwar bestand zu Beginn 1928 fast in der gesamten deutschen Textilindustrie eine Regelung durch Tarifverträge.

2. Die gesetzliche Grundlage für diese Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Tarifvertrag gibt § 5.

a) § 5 Abs. I bestimmt: „Wird durch Tarifvertrag die Arbeitszeit über die im § 1 S. 2 und 3 festgestezten Grenzen ausgedehnt, so gelten für die Beschäftigung der Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag verbindlich ist, dessen Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des § 1."

§ 5 spricht damit deutlich die zweite Aufgabe der Tarifverträge im Arbeitszeitrecht aus: neben der Normierung der Vertragsbedingungen dient der Tarifvertrag auch zur Regelung der öffentlich-rechtlichen Bedingungen.

b) Für eine derartige Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Parteien ist also das Vorhandensein eines gültigen Tarifvertrages die erste Voraussetzung.

I. Nach § 1 TVO. vom 23. Dezember 1918 ist Tarifvertrag der zwischen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern und Vereinigungen von Arbeitnehmern abgeschlossene schriftliche Vertrag, der die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen regelt.[1])

II. Der Regelung durch Tarifverträge im eigentlichen Sinn der Vereinbarung steht die durch Schiedssprüche gleich, welche in Gesamtstreitigkeiten ergingen und dann entweder von den Parteien angenommen oder für verbindlich erklärt worden sind. Auf Grund des

[1]) Siehe Jacobs, S. 155, und die dort angegebene Literatur.

§ 5 Abs. IV der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 sind diese so zustandegekommenen Regelungen gültig abgeschlossene Tarifverträge.[2])

Die in den Tarifverträgen festgelegten Bestimmungen über die Arbeitszeit treten auf Grund von § 5 an die Stelle der in § 1 getroffenen gesetzlichen Regelung.

Durch die Bestimmung des § 5 ist also einmal die Möglichkeit gegeben, die regelmäßige Arbeitszeit durch Tarifvertrag festzulegen.

c) Es taucht zunächst die Frage auf, ob und welche Grenzen der Arbeitszeitbestimmung durch Tarifverträge überhaupt gesetzt sind. Sodann ist der Inhalt der Tarife und seine Auslegung zu behandeln.

I. Bei dieser Untersuchung ist davon auszugehen, daß die Tarifbestimmungen über die Arbeitszeit kraft ausdrücklicher Bestimmung im § 5 an die Stelle der entsprechenden Vorschriften des § 1 treten,[3]) und zwar derart, daß die vereinbarte Arbeitszeit an Stelle der regelmäßigen täglichen achtstündigen Arbeitszeit des § 1 die regelmäßige Arbeitszeit darstellt.[4])

Diese Auslegung ergibt sich aus dem Wortlaut des § 5 Abs. 1, der ganz generell die Festsetzung der Arbeitszeit in einem Tarifvertrage zuläßt und dann diese Arbeitszeitbestimmung an die Stelle der im § 1 festgelegten treten läßt. Dieser Wortlaut enthält nichts darüber, daß in der tariflichen Regelung grundsätzlich auch die im § 1 festgelegte Arbeitszeit beibehalten werden müsse und daß nur für besondere Ausnahmefälle Mehrarbeit vereinbart werden könne.

Diese letztere von Leipart[5]) vertretene Ansicht vermag gegenüber der herrschenden Ansicht[6]) nicht zu überzeugen, zumal Leipart lediglich behauptet, daß das Gewicht auf das Wort „regelmäßig" zu legen sei. Für die regelmäßige tägliche Arbeitszeit gelte das Verbot der Ueberschreitung des 8-Stunden-Tags. Demnach sei die Ueberschreitung nur als Ausnahme und in den hierfür vorgesehenen Fällen statthaft.

II. Für die gemäß § 5 bestimmte Arbeitszeit besteht eine Höchstgrenze. Diese ist durch § 9 festgelegt: Gemäß ausdrücklicher Erwähnung des § 5 in § 9 darf

---

[2]) Siehe Rohde, S. 25.
[3]) Siehe Rohde, S. 27.
[4]) Siehe Erdmann, S. 74.
[5]) Siehe Leipart, § 1 Anm. 2.
[6]) Siehe Erdmann, S. 38, 74

auch die durch Tarifvertrag festgesetzte Arbeitszeit 10 Stunden täglich nicht überschreiten.

III. Diese Höchstgrenze gilt jedoch nicht für den Fall, daß in einem Tarifvertrage die Arbeitszeit für die Fälle der Arbeitsbereitschaft geregelt wird.

Nach § 2 ist bei bloßer Arbeitsbereitschaft eine Regelung abweichend von der in § 1 getroffenen Regelung durch Tarifvertrag möglich, und für diese Regelung besteht die Begrenzung durch § 9 nicht.

Unter Arbeitsbereitschaft ist im Gegensatz zur Pause und zur Arbeitstätigkeit ein Verhalten zu verstehen, bei dem der Arbeitnehmer unter Anwesenheit an der ihm zugewiesenen Arbeitsstelle verpflichtet ist, sich in einem solchen Zustande zu erhalten, daß er für den Fall, daß seine Arbeitsleistung erforderlich wird, sofort imstande ist, die Arbeit zu leisten.[7])

Diese Regelung der Arbeitsbereitschaft des § 2 ist der Begrenzung durch § 9 nicht unterworfen, denn § 9 spricht ausdrücklich nur eine Begrenzung der durch §§ 3—7 zulässigen Mehrheit aus.

In dem Tarifvertrage kann also auch über die nach § 9 zulässige Arbeitszeit von 10 Stunden hinaus für die regelmäßig in Arbeitsbereitschaft stehenden Arbeitnehmer eine Arbeitszeit festgesetzt werden.

In den Tarifverträgen der deutschen Textilindustrie ist jedoch eine besondere Arbeitszeitregelung nach § 2 nicht zu finden; eine solche Regelung hat für sie praktisch keine Bedeutung, da Arbeitsbereitschaft in ihren Betrieben nur in geringem Maße vorliegt.

3. Die in der deutschen Textilindustrie am 1. März 1928 bestehenden Tarifverträge über die Arbeitszeit bestimmen zunächst ausnahmslos:

a) „Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden." — Sie enthalten sodann
b) alle eine Regelung der Mehrarbeit, die jedoch in den einzelnen Bezirken nicht einheitlich ist.

a) Die Auslegung der Bestimmung: „Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden".

I. Zu dieser Frage hat Nipperdey letzthin in seinem dem Verband der Arbeitgeber der Sächsischen Textilindustrie, Sitz Chemnitz, am 3. August 1928 erstatteten Gutachten Stellung genommen.

---

[7]) Uebereinstimmende Literatur: vgl. Mansfeld: „Arbeitsbereitschaft". NZfAR., Sp. 603 ff; Klehmet: NZfAR. 1925. Heft 28; Potthoff, S. 41: RABl. 1926, Heft 45; v. Ende, S. 34; Wölbling-Riese, Komm., S. 25; Rohde, S. 19.

Er kommt zu dem Ergebnis, daß diese Bestimmung ein Neutrum im Normenkomplexe der Tarifsatzung darstelle, und daß dieses Neutrum den Arbeitsvertrag garnicht erreiche.

Bei seiner Untersuchung geht er davon aus, daß durch § 1 die 48stündige Arbeitswoche zur normalen, regelmäßigen Arbeitszeit erhoben sei. Die im Tarifvertrag enthaltene Klausel sage nun dasselbe wie § 1. Daher könne sie auch nur ein Negativum bedeuten und zwar des Inhalts, daß die Tarifparteien davon absähen, die Arbeitszeit über die Grenze des § 1 auszudehnen. Die Tarifparteien beließen es bei der gesetzlichen regelmäßigen Arbeitszeit, die privatrechtlich in den Arbeitsverträgen auch gelten würde, wenn der Tarifvertrag über die Frage der zu leistenden Arbeitszeit überhaupt schwiege. Wenn der Tarifvertrag es bei der gesetzlichen Regelung belasse, so nehme er von der Regelung der bestimmten Frage Abstand. Dann sage er aber im Grunde etwas Ueberflüssiges. Die Vorschrift selbst gelte dann so, wie sie auch ohne Tarifvertrag gelten würde, als gesetzliche Norm. Die Rechtslage sei keine andere, als wenn die Parteien vereinbart hätten: „Für die Arbeitszeit gilt der § 1 AZNG.“ [8])

Er kommt daher zu dem Schluß, daß es sich um eine neutrale Norm handele, die von der Tarifwirkung nicht ergriffen würde. Die 48stündige Wochenarbeitszeit gelte arbeitsvertraglich, und sie könne daher verkürzt werden, wenn beide Parteien sich auf eine solche Verkürzung einigten, da kein Gesetz eine solche Verkürzung verbiete.

Dieser Ansicht ist jedoch insoweit nicht zu folgen, als die Klausel als Neutrum angesehen wird, das den Arbeitsvertrag nicht erreicht.

Nach § 5 haben die Tarifparteien es in der Hand, unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften die ihnen angemessen erscheinende Arbeitszeit anzuordnen. Sie können eine 10stündige tägliche Arbeitszeit ebenso wie eine 7stündige tägliche Arbeitszeit vereinbaren. Wenn die Parteien eine 7stündige tägliche Arbeitszeit vereinbaren, so wird diese Bestimmung Inhalt der Einzelarbeitsverträge. Wird in dem Tarifvertrag nun eine 8stündige tägliche Arbeitszeit vereinbart, so wird diese Vereinbarung ebenso Inhalt der Einzelarbeitsverträge. Die 48stündige Arbeitswoche gilt dann aber nicht erst arbeitsvertraglich. Letzteres wäre nur dann der Fall, wenn der Tarifvertrag keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen enthielte. Dann läge es bei den Parteien des Einzelvertrages, ausdrücklich oder stillschweigend einen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden oder unter ihr liegenden Arbeitszeitvertrag zu vereinbaren.

Eine über die gesetzliche Höchstarbeitszeit gemäß § 1 hinausgehende Arbeitszeit kann nicht gültig privatrechtlich

[8]) a. a O., S, 10/11.

vereinbart werden; eine solche Vereinbarung verstieße gegen ein gesetzliches Verbot und wäre nichtig (§ 134 BGB.).

Die so im Tarifvertrag getroffene Arbeitszeitregelung in bezug auf 48 Stunden wöchentlich gilt tarifvertraglich und wird dadurch Bestandteil sämtlicher Einzelarbeitsverträge. Auf Grund dieser Einzelarbeitsverträge sind dann die Arbeitnehmer zur 8stündigen täglichen Arbeitsleistung bezw. zur 48stündigen Wochenarbeitsleistung verpflichtet, während andererseits der Arbeitgeber einen Lohn von 48 Stunden wöchentlich zahlen muß.

II. In der Praxis hat dieser Fall das RAG. beschäftigt.[9])

Der Entscheidung des RAG. lag ein Tarifvertrag zugrunde, der die obige Klausel enthielt. Der Arbeitnehmer wurde jedoch teilweise in einer Schicht beschäftigt, die aus arbeitstechnischen Gründen nur 7 Stunden täglich dauerte. Es war zu entscheiden, ob dem Arbeitnehmer, trotzdem er nur täglich 7 Stunden Arbeit geleistet hatte, ein Anspruch auf Entlohnung von 48 Wochenstunden zustehe.

Das RAG. gelangt ebenso wie die beiden Vorderrichter zu dem Ergebnis, daß die Bestimmung: „Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich 48 Stunden" nicht nur dem Arbeitgeber einen Anspruch auf eine täglich 8stündige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, sondern letzterem auch Anspruch auf täglich 8 Stunden Beschäftigung und, falls diese nicht möglich ist, auf ein 8stündiges Tagesentgelt gewährt. Damit stellt es sich auch auf den Standpunkt, daß diese Bestimmung k e i n Neutrum sei.

Zur Begründung seiner Ansicht führt es u. a. aus, ein Arbeitnehmer wolle und müsse wissen, wieviel sein Wochenverdienst betrage. Die Tarifvertragsnormen seien dazu bestimmt, Bestandteile dere Einzelarbeitsverträge zu werden. Wenn es in einem Arbeitsvertrage heiße: „Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich 48 Stunden und der Stundenlohn 1 Reichsmark", so werde jeder Arbeitnehmer diese Bestimmung dahin verstehen, daß er Anspruch auf einen Wochenlohn von 48 Reichsmark habe und könne sie mangels ausdrücklicher Vorbehalte zugunsten des Arbeitgebers nicht dahin auffassen, daß es dem Arbeitgeber nach seinem Belieben auch freistehe, ihn nur 42 oder gar 36 Stunden in der Woche zu beschäftigen und dementsprechend anstatt mit 48 mit 42 oder 36 Reichsmark zu entlohnen. Es wäre ihm sonst unmöglich einen geordneten Haushalt zu führen. Das RAG. fährt dann fort, daß das AZNG. zum Schutz der Arbeitnehmer die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit auf ein Höchstmaß von 8 Stunden beschränke. Sodann sei § 1 AZNG.

[9]) Siehe RAG., Bd. I, S. 301 ff.; JW. 28, 1685.

zum Schutze der Gesundheit und der Arbeitskraft der Arbeitnehmer da und nicht zur Sicherung von Lohninteressen, so daß sich ein Anspruch des Arbeitnehmers nicht aus § 1 AZNG. herleiten lasse. Vielmehr sei der Anspruch auf Grund der privatrechtlichen Wirkung der tarifvertraglichen Bestimmung, daß die regelmäßige Arbeitszeit auf 48 Stunden festgesetzt sei, gegeben.

Die gleiche Ansicht findet sich auch in dem Urteil des LAG. Krefeld vom 11. April 1928.[10]) Dort ist gesagt: „. . . Gerade für die Arbeitsverträge, die die Klägerin mit ihren Arbeitern hat, ist in Betracht zu ziehen, daß nach § 2 des Tarifvertrages die regelmäßige Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich beträgt. Diese Bestimmung des Tarifvertrages ist in die Einzelarbeitsverträge übergegangen. Der einzelne Arbeitsvertrag enthält also eine Abmachung über die regelmäßige Arbeitszeit. Die Länge der regelmäßigen Arbeitszeit ist somit Vertragsinhalt geworden . . . ."

b) Das Problem der Mehrarbeitsleistung.

I. Sämtliche Tarifverträge in der deutschen Textilindustrie enthalten Bestimmungen über die Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung von Mehrarbeit.

Der Tarifvertrag für die Textilindustrie im rechtsrheinischen Bezirk, gültig vom 1. Dezember 1927 bis 1. Dezember 1928, bestimmt beispielsweise [11]) im § 1 Abs. 2 seines Arbeitszeitabkommens:

„Bedingen wirtschaftliche oder technische Gründe eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit über 48 Stunden, so ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Mehrarbeit zu leisten:

a) bis zu 3 Stunden wöchentlich auf Anordnung der Arbeitgeber nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung, soweit eine solche vorhanden ist.

b) Darüber hinaus auf Grund einer Vereinbarung zwischen Betriebsleitung auf der einen Seite und gesetzlicher Betriebsvertretung oder, wo eine solche nicht besteht, den Vertrauensleuten auf der anderen Seite."

Bei der Auslegung, die diese Bestimmungen in Literatur und Praxis gefunden haben, ist von dem Begriff der Mehrarbeit auszugehen, um dann an Hand der gesetzlichen Vorschriften über die Mehrarbeit die praktische Durchführung dieser Bestimmungen zu erörtern.

---

[10]) Bensh. Samml., Band II, Nr. 145 (LAG.), S. 10.

[11]) Und die gleiche Bestimmung enthalten fast wörtlich die von Lutz Richter in seinem Gutachten, S. 3 u. 4, mitgeteilten Tarifverträge für die ostsächsische und für die westsächsische Textilindustrie.

II. Begriff der Mehrarbeit

Der aus der AZVO. genommene Begriff der Mehrarbeit ist klar. Das Gesetz läßt bis zu einem gewissen Grade eine Beschäftigung der Arbeitnehmer über die durch § 1 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit zu.[12])

Jäckel definiert die Mehrarbeit als das vom Gesetz zugelassene über das normale Höchstmaß des 8-Stunden-Tages hinausgehende zeitliche Arbeitspensum.

Er bringt diesen Begriff der Mehrarbeit jedoch in Gegensatz zu dem der „Ueberarbeit", worunter er die „bezahlte Mehrarbeit" versteht. Dieser Begriff habe sich in der nachrevulutionären Zeit eingebürgert, und diese Terminologie sei heute üblich geworden.

Für die Differenzierung der beiden Begriffe setzen sich auch Erdel[13]) und Meißinger[14]) ein und halten es für wünschenswert, daß diese Unterscheidung[15]) gemacht würde, die das Gesetz selbst nicht mache.

Dieser künstlichen Unterscheidung tritt Richter[16]) entgegen, indem er fesstellt, daß beide Ausdrücke denselben Begriff deckten, und daß alle Versuche, ihnen verschiedene Bedeutung unterzulegen, bloße Künsteleien seien.

Diese Ansicht Richters findet durch die Praxis ihre Bestätigung, wo die Begriffe „Ueber"arbeit und „Mehrarbeit" nebeneinander und füreinander gebraucht werden. So spricht z. B. das Arbeitszeitabkommen für die Textilindustrie im rechtsrheinischen Bezirk vom 1. Januar 1927 im § 2 davon, daß die Regelung der „Ueberarbeit" im beifolgenden „Ueberarbeitsabkommen" erfolge. In diesem Ueberarbeitsabkommen wird dann im § 1 festgesetzt, daß in gewissen Fällen Mehrarbeit bis zu 6 Stunden wöchentlich zu leisten ist. Das Wort „Ueberarbeit" kommt in diesem „Ueberarbeitsabkommen" gar nicht vor.

In bezug auf die Definition der Mehrarbeit herrscht Uebereinstimmung in der Literatur.[17])

Mehrarbeit ist also jede in einem über die regelmäßige gesetzliche Höchstarbeitszeit hinausgehenden Zeitraum geleistete Arbeit.[18])

---

[12]) Siehe Jäkel, S 34; Kaskel, S. 82; v. Ende, § 3, S. 38.

[13]) Erdel, „Das Arbeitsgericht", 33. Jhrg., Nr. 2, Sp. 33 ff.

[14]) Meissinger, „Das Arbeitsgericht", 33 Jhrg., Nr. 5, Sp. 193 ff.

[15]) Mehrarbeit = das Hinausgehen der tarifvertraglich zulässigen (regelmäßigen) Arbeitszeit über die gesetzliche Normalarbeitszeit: Ueberarbeit = das (ausnahmsweise) Ueberschreiten auch der tariflichen Arbeitszeit.

[16]) Gutachten, S. 7.

[17]) Potthoff, S. 95; Richter, NZfAR 1928, Sp. 8, v. Ende, S. 38; Klehmet, S. 43; Wölbling-Riese, S. 24.

[18]) Siehe JW. 27, 267; vgl. auch Syrup, S. 95.

Der Begriff Mehrarbeit ist ein vollkommen neutraler Begriff, er sagt weder über die Intensität der geleisteten Arbeit, noch über die Vergütung dieser Arbeit etwas.

Die gesetzlichen Grundlagen für ihre Regelung hat die Frage der Mehrarbeit im AZNG. gefunden.

III. Die Bestimmungen des AZNG. in bezug auf die Mehrarbeit.

Das AZNG. läßt solche Mehrarbeit in verschiedenen Fällen zu, und zwar:

Im Falle des § 1 (aa);
Im Falle des § 3 (bb);
Im Falle des § 4 (cc);
Im Falle des § 5 durch tarifvertragliche Bestimmung (dd);
Im Falle des § 9 (ee);
Im Falle des § 10 (ff).

Zu (a a) : § 1 bestimmt in Satz 2 und 3:

> „Insbesondere darf bei den in Ziffer I der Anordnung vom 23. Nov. 1918 und in den §§ 11 ff. der VO. vom 18. März 1919 bezeichneten Arbeitnehmern die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Jedoch kann der an einzelnen Werktagen für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung eintretende Ausfall von Arbeitsstunden nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung durch Mehrarbeit an den übrigen Werktagen der gleichen oder der folgenden Woche ausgeglichen werden."

In bezug auf den persönlichen Geltungsbereich der Bestimmung bestehen in Theorie und Praxis keine Meinungsverschiedenheiten. Das AZNG. findet Anwendung für alle Arbeitnehmer, Arbeiter und Angesetllte, die auf Grund eines Arbeits- oder Dienstvertrages abhängige Arbeit leisten.

Satz 2 führt den 8stündigen Arbeitstag als regelmäßigen Höchstarbeitstag ein.

Diese Regelung greift jedoch nur dann Platz, wie schon oben S. 4 erwähnt, wenn nicht auf Grund besonderer Bestimmungen, sei es Tarifvertrag (§ 5) oder behördliche Anordnung (§ 6), eine andere Arbeitszeit für den Betrieb maßgebend ist.[19])

Gilt für den Betrieb der im § 1 begründete 8-Stunden-Tag, so ist grundsätzlich jede Mehrbeschäftigung verboten.

[19]) Siehe Erdmann, S. 38.

Durch die ausdrückliche Bestimmung im § 1 S. 2 wird nur die werktägliche Arbeitszeit geregelt. Die Regelung der Sonntags- und Feiertagsarbeit findet sich in anderen Gesetzen, z. B. der GO.[20]) und der Verordnung vom 18. 3. 1919. § 8.[21])

Ueber die Frage, ob eine Beschäftigung des Arbeitnehmers unter 8 Stunden zulässig sei oder nicht, sagt das AZNG. nichts. Es will auch nichts sagen, denn dieses Gesetz ist seiner Natur nach ein Gesetz zum Schutze der Arbeitskraft des Arbeitnehmers, ein Gesetz gegen die Ausbeutung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Ein Schutz gegen Arbeitslosigkeit oder Verringerung der Verdienstmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers liegt nicht in der ratio legis.

Daher ist eine Verkürzung der Arbeitszeit unter 8 Stunden täglich durch das Arbeitszeitnotgesetz nicht verboten.

Diese Ansicht ist in Literatur und Praxis herrschend.[22])

Das Landgericht Leipzig[23]) führt in bezug auf diese Frage aus, daß es in Deutschland keine gesetzliche Arbeitszeit, sondern nur eine gesetzliche Höchstarbeitszeit gebe. Die AZVO. ordne lediglich an, daß die regelmäßige werktägige Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten dürfe. Im übrigen befasse sich das Gesetz mit der Zulassung von ausnahmsweiser Mehrarbeit. Das Gesetz bezwecke den Schutz der Arbeitskräfte des Arbeitnehmers gegen übermäßige Beanspruchung. Es habe ihm deshalb ferngelegen, eine Verkürzung der Arbeitszeit unter 48 Stunden zu verbieten.

Die gleiche Ansicht findet sich auch in dem Urteil des Arbeitsgerichts M.-Gladbach vom 15. Nov. 1927, AC. 289/27.

Ueber die Frage, ob ein Schutz durch das AZNG. auch bei Arbeitszeiten unter 48 Stunden wöchentlicher Arbeit eintritt, s. unten S. 17 ff.

Für den Fall, daß ein Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist, fragt es sich, ob für die vom Arbeitnehmer zu leistende Arbeitszeit auch § 1 maßgebend ist. Es besteht keine ausdrückliche Vorschrift über die Beschäftigung eines Arbeitnehmers bei mehreren Arbeitgebern, aber diese Frage wird übereinstimmend bejaht.[24])

Daß unter dem Begriff „Arbeitszeit" die reine Arbeitszeit ohne Pausen zu verstehen ist, ist ebenfalls unbestritten.[25])

---

[20]) Siehe Erdmann, S. 39.
[21]) Siehe Potthoff, S. 38.
[22]) Jäkel, S. 37; Erdmann, S. 39.
[23]) Urteil v. 7. 5. 1926; 4 Dg. 39/36; JW. 27, 301; Rechtspr. 14/27; Nr. 2221 B.
[24]) Erdmann, S. 40; Potthoff, S. 39a (Potthoff, Gärtnerei-Komm., S. 24); NZfAR. 1925, S. 689.
[25]) Erdmann, S. 40.

Von dem Verbot der Ueberschreitung des 8-Stunden-Tages besteht in § 1 Satz 3 eine Ausnahme. Damit wird die tägliche Arbeitszeit über die regelmäßige 8stündige zulässig. Diese Bestimmung läßt die Mehrheit als Ausgleichsarbeit zu, d. h. an einzelnen Tagen kann die 8stündige tägliche Arbeitszeit überschritten werden, wenn dafür nur an anderen Tagen der 96stündigen Doppelwoche eine entsprechende Verkürzung der 8stündigen täglichen Arbeitszeit eintritt.

In bezug auf den Begriff der Mehrarbeit wird auf die Ausführungen oben S. 8 ff verwiesen.

1. Infolge der ausdrücklichen Bestimmung des § 1 Satz 3 ist lediglich der an Werktagen eingetretene Ausfall von Arbeitszeit ausgleichsfähig.

Zu Beginn des Bestehens dieser Bestimmung beschäftigte man sich mit der Streitfrage, ob auch solcher Ausfall von Arbeitszeit ausgleichsfähig sei, der durch einen auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag entstanden war.

Diese Frage ist in der Praxis der Gerichte [26]) dahin beantwortet worden, daß ein derartiger Ausfall nicht ausgleichungsfähig sei. Zur Begründung wird ausgeführt, daß kein Grund vorläge, von der allgemeinen Gleichstellung zwischen Sonn- und Feiertag abzugehen und, was die Nachholung ausgefallener Wochenfeiertage anbelange, solche Feiertage dem Werktage gleichzustellen.

Diese Frage ist seitdem unbestritten. Auch die Theorie teilt diesen Standpunkt.[27])

Durch die Einführung der Worte: „für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung" ist klar zum Ausdruck gebracht worden, daß sich der Arbeitsausfall auf den ganzen Betrieb oder doch einzelne Abteilungen beziehen muß, daß dagegen der nur bei einzelnen Arbeitnehmern eingetretene Arbeitsausfall nicht durch Mehrarbeit ausgeglichen werden kann.[28])

Diese Auffassung wird vor allem noch durch die Ausführungsbestimmungen zur VO. über die Arbeitszeit des RAMin. vom 17. April 1924 gestützt. Hier heißt es [29]) „zu § 1 Satz 3" im I. Abs. letzten Satz ausdrücklich: „Der Ausgleich ist nur für den ganzen Betrieb oder eine ganze Betriebsabteilung, nicht auch für einzelne Arbeitnehmer zugelassen."

3. Darüber, ob es notwendig ist, daß dieser an einem Werktag eingetretene Arbeitsausfall aus einem bestimmten Grunde eingetreten sein muß, um ausgleichsfähig zu sein, sagt das Gesetz nichts.

[26]) Rechtspr., 14/27, Nr. 2221 c; HansGerZtg. 27, Nr. 7; LAG. Köln, Urt. v. 13. 3. 28; Rechtspr., Nr. 2707.
[27]) Siehe Erdmann, S 42; Rohde, S. 16.
[28]) Siehe Erdmann, S. 41; Rohde, S. 18; Jäkel, S. 39.
[29]) Abgedruckt bei Erdmann, a. a. O., S. 226 ff.

Seit seinem Bestehen herrscht über diesen Punkt Streit.

Die früheren Demobilmachungsverordnungen [30]) sahen nur dann eine Ausgleichsmöglichkeit durch Mehrarbeit für ausgefallene Arbeitsstunden vor, wenn durch Vereinbarung eine Verkürzung der Arbeitszeit an Vorabenden der Sonn- und Festtage herbeigeführt wurde. Hieraus wird nun gefolgert, daß Arbeitsausgleich auch nach dem AZNG. nicht bei jedem Arbeitsausfall ohne Rücksicht darauf, aus welchem Grunde er erfolge, möglich sei.

In der Literatur vertreten Syrup [31]) und Leipart [32]) die Ansicht, daß der durch Streik der Arbeitnehmer entstandene Arbeitsausfall nicht ausgleichungsfähig nach § 1 sei.

Der überwiegende Teil der Literatur — man kann sagen die herrschende Meinung — ist jedoch der gegenteiligen Ansicht und nimmt an, daß jeder Arbeitsausfall, glanz gleich aus welchem Grunde er eintritt, zur Ausgleichung berechtigt.[33])

Leipart gibt für seinen Standpunkt keine Begründung. Er sagt nur, daß es natürlich als tatsächlich ausgeschlossen gelten müsse, daß etwa auch Streiktage durch Mehrarbeit an anderen Tagen ausgeglichen werden müßten.

Syrup will nur einen solchen Arbeitsausfall nach § 1 S. 3 ausgleichsfähig sein lassen, dessen Grund im Betrieb selbst liegt. Den Streik betrachtet er nicht als etwas, das im Betriebe selbst, sondern als etwas, das außerhalb des Betriebes, nämlich in den im Betriebe beschäftigen Arbeitern, liege.

Dieser Ausführung Syrups setzt Jäckel [34]) mit Recht einmal den Einwand entgegen, daß eine derartige Trennung der Belegschaft vom Betriebe nicht möglich sei; eine Belegschaft gehöre begriffsnotwendig zum Betriebe und bestehe nicht außerhalb des Betriebes für sich.

Zum andern weist er auf die unmöglichen praktischen Folgen der Syrupschen Auslegung hin, bei der z. B. im Falle eines Teilstreiks die zur Arbeitseinstellung gezwungenen Arbeitswilligen zur Ausgleichsarbeit herangezogen werden könnten, während für die Streikenden Ausgleichsarbeit nicht möglich wäre.

---

[30]) Die Vorgängerinnen der AZVO.: 1. Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerbl. Arbeiter vom 23. 11. 18/17. 12. 18, RGBl. S. 1334/1436, Ziff. II Satz 2. 2. VO über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 18. 3. 19, § 1 S. 2. Abgedruckt bei Erdmann, S. 219 ff.

[31]) S. 58, Anm. 7.

[32]) Anm. 3 zu § 1.

[33]) Siehe Erdmann, S. 41/42; Rohde, S 18; Jäkel, S. 39ff.; Potthoff, S. 33; Klehmet, S. 24; Sinzheimer, S. 178.

[34]) S. 40, 41.

Er steht daher auf dem Standpunkte, daß keine Veranlassung bestehe, den Streik nicht als Ursache eines Ausfalls von Arbeitsstunden zu bezeichnen und die Rechtsfolgen des § 1 S. 3 auszuschließen. Jedoch dürfe nicht übersehen werden, daß der Streik ein erlaubtes Kampfmittel der Arbeitnehmer zur Erlangung besserer Arbeitsbedingungen sei. Deshalb müsse im Friedensschluß eine Klausel eine entsprechende Bestimmung über die positive oder negative Handhabung des § 1 S. 3 enthalten. Würde hierüber keine spezielle Regelung getroffen, so komme der Streik, sofern er sich auf „einzelne Werktage" erstrecke, als ein „eingetretener Ausfall von Arbeitsstunden" in Betracht.

Dieser Widerlegung Syrups schließt sich Rohde[35]) an, während Erdmann[36]) ihn schon durch den Wortlaut des § 1 S. 3 für widerlegt erachtet. Er führt in bezug hierauf aus, daß für die Auslegung Syrups, — im § 1 S. 3 sei nur an Arbeitsausfall gedacht, der im Betrieb entstanden sei und nicht in den dort beschäftigten Arbeitern, — kein Raum sei, denn es heiße im Gesetz: „der für den Betrieb....." Wenn dagegen Syrups Ansicht richtig sein sollte, so müßte es im Gesetz heißen: „Der im Betriebe eingetretene Arbeitsausfall."[37])

Daß die Pflichtfortbildungsschule nicht in die Arbeitszeit einzurechnen und ein Ausgleich von Stunden, die durch Besuch dieser Fortbildungsschule ausgefallen sind, auf Grund von § 1 S. 3 nicht möglich ist, darüber besteht kein Zweifel.[38])

4. Ebenfalls besteht kein Streit mehr über die Auslegung des Zusatzes „nach Anhörung der Betriebsvertretung." Dieser bedeutet dasselbe wie der Begriff „sich ins Benehmen setzen", den das BRG. kennt. Irgendwelche Mitwirkung oder Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung ist ausgeschlossen. Es besteht für den Arbeitgeber lediglich eine Erörterungspflicht gegenüber der Betriebsvertretung, welcher dementsprechend eine Erörterungsbefugnis dem Arbeitgeber gegenüber zusteht.[39])

Fehlt eine gesetzliche Arbeitnehmervertretung, so ist der Arbeitgeber zur einseitigen Anordnung der Mehrarbeit befugt. Dies ist unbestritten. Nur für den Fall, daß das Fehlen der Betriebsvertretung eine Folge des Verhaltens der Arbeitgeber darstellt, steht Flatow[40]) auf dem Standpunkt, daß dann eine

---

[35]) S. 18.
[36]) S. 42.
[37]) Der gleichen Ansicht Klehmet, Anm. 7 zu § 1; Dahm, S. 13.
[38]) Siehe Rechtspr. 14/27; Nr. 2226, 2227; RArbBl. 24, S. 318; Rohde, S. 17; Erdmann, S. 43.
[39]) Vgl Rechtspr. 14/27, Nr. 2224; Erdmann, S. 43/44; Rohde, S. 18; Jäkel, S. 38.
[40]) Komm. z. BRG., S. 123.

einseitige Anordnung und Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers nicht gegeben sei. Aus einem vom Arbeitgeber verschuldeten Verlust des Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmerschaft könne ein rechtlicher Vorteil für den Arbeitgeber nicht gefolgert werden.

Diese Ansicht Flatows wird von Erdmann[41]) zutreffend widerlegt. Denn dieser führt aus, daß einmal selbst in den Fällen, in denen der Arbeitgeber den Wahlvorstand nicht bestellt hat, ein Mitverschulden der Arbeitnehmer vorliege. Das Verschulden der Arbeitgeber könne hier doch nur dann eintreten, wenn die Arbeitnehmerschaft ihrer primären Verpflichtung nach § 23 III BGB. nicht nachgekommen sei. Zudem könne eine rechtsverbindliche Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft auch dann nicht bestehen, wenn eine Betriebsvertretung nicht zustande komme. Denn es ginge nicht an, daß der Arbeitgeber schlechter gestellt werde als er nach dem Wortlaut des Gesetzes bei Zustandekommen einer Betriebsvertretung stände.

Dieses Ergebnis entspricht durchaus dem Sinne des Gesetzes ebenso wie dem Erfordernis der Billigkeit.

5. Im Falle der Mehrarbeit als Ausgleichsarbeit nach § 1 S. 3 ist für männliche Arbeitnehmer über 16 Jahren die tägliche Arbeitszeit nicht beschränkt. § 9,[42]) der die Frage der Begrenzung regelt beschränkt nur die Arbeitszeit auf Grund der §§ 7—7; für die Mehrarbeit auf Grund von § 1 S. 3 besteht daher keine Höchstgrenze.[43]) Theoretisch ist es also möglich, d. h. es ist nach dem AZNG. nicht strafbar, daß der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer in der einen Woche 16 Stunden täglich arbeiten und sie in der anderen Woche feiern ließe.

6. Eine Schwierigkeit in der Durchführung des AZNG. hat sich sodann dadurch ergeben, daß die Frage auftauchte, inwieweit § 1 S. 3 die Arbeitszeitverteilung ermögliche, wenn für den Betrieb nicht der 8stündige Arbeitstag oder die 48stündige Arbeitswoche, sondern eine längere oder kürzere Wochenarbeitszeit bestehe.

In bezug auf den Fall, daß für den Betrieb eine längere Arbeitszeit als die im § 1 S. 3 enthaltene besteht — sei es nun auf Grund behördlicher Anordnung nach § 6 oder auf Anordnung des Arbeitgebers nach § 3 —, herrscht in Literatur und Praxis keine Einstimmigkeit. Darüber, ob auch hier die Ausgleichsmöglichkeit nach § 1 S. 3 besteht, sagt der Bescheid des RAMin. vom 21. November 1927[44]): „Dagegen ist die

---

[41]) S. 45.
[42]) Siehe unten S. 37 ff.
[43]) Vgl. Erdmann, S. 46; Potthoff, S. 33; Potthoff-Gärtnerei-Komm., S. 22; Klehmet, S. 25.
[44]) Abgedruckt bei Erdmann, S. 48.

Frage, ob bei einer tarifvertraglichen Vereinbarung der 54-stündigen Wochenarbeitszeit, in der keine ausdrückliche Bestimmung über einen Ausgleich oder eine tägliche Höchstarbeitszeit enthalten ist, die Arbeitszeit ohne weiteres ausgeglichen werden darf, strittig." Die herrschende Ansicht verneint in diesem Falle die Möglichkeit, nach § 1 S. 3 eine Verteilung der Wochen- oder Doppelwochen-Arbeitszeit vorzunehmen.[45])

Man folgert dies indirekt aus § 9. § 9 enthalte keine Beschränkung der Maximalarbeitszeit für die Arbeitszeitverteilung nach § 1 S. 3. Im Rahmen der Arbeitszeitverteilung könne also durch den Arbeitgeber unter Umständen auch eine tägliche Arbeitszeit festgesetzt werden, die über die 10stündige Maximalarbeitsgrenze des § 10 hinausgehe, vorausgesetzt, daß ein entsprechender Ausgleich an den anderen Tagen der Woche oder Doppelwoche erfolge. Der § 9 enthalte dagegen eine Arbeitsbeschränkung für diejenigen Fälle, in denen eine generelle Mehrarbeit für den Betrieb, sei es auf Grund von § 5, sei es auf Grund von § 6, zugelassen werde. Wenn es also z. B. möglich wäre, in einem Falle tariflicher Mehrarbeitszeit den 10-Stunden-Tag festzulegen und außerdem noch die Arbeitszeitverteilung des § 1 S. 3 anzuwenden, so würde damit in einem Falle des § 5 tatsächlich eine längere Arbeitszeit täglich möglich werden, als sie der § 9 für die Fälle tariflicher Mehrarbeit zuließe. Das Gesetz würde sich daher in diesem Falle bei Anwendung des § 1 S. 3 selbst widersprechen. Daher sei es unmöglich, den § 1 S. 3 in diesen Fällen für eine Verteilung der Wochen- bezw. Doppelwochen-Arbeitszeit anzuwenden. Außerdem spreche für diesen Standpunkt noch die Vorschrift des § 5 Abs. 1. Nach dieser trete in den Fällen, in denen durch Tarifvertrag die Arbeitszeit über die im § 1 S. 2, 3 festgesetzten Grenzen ausgedehnt werde, der Tarifvertrag „an Stelle der Vorschriften des § 1". Dies bedeute rechtlich, daß in diesem Falle die Gesamtvorschrift des § 1 durch die tarifvertragliche Regelung gemäß § 5 Abs. 1 außer Kraft gesetzt werde, so daß damit auch in diesen Fällen zu Gunsten der Geltung der tarifvertraglichen Regelung eine Anwendung des § 1 S. 3 nicht möglich sei.[46])

Die gleiche Ansicht findet sich auch in dem Bescheid des RAMin. vom 22. Mai 1924,[47]) in dem dieser ausführt, daß Verlängerung der Arbeitszeit als Ausgleich für die an anderen Tagen ausgefallenen Arbeitsstunden nur bei regelmäßiger Arbeitszeit, d. h. bei Arbeitszeit nach § 1, erfolgen könne, nicht aber bei den anderen gesetzlich vorgesehenen Arbeitszeiten.

---

[45]) Siehe Erdmann, S 47/48.
[46]) Vgl. auch Rohde, S. 20/18.
[47]) Rechtspr. 14/27, Nr. 2219.

7. Eine lebhaftere Erörterung hat sodann die Frage gefunden, ob auch bei Bestehen der Kurzarbeit die Ausgleichungsmöglichkeit gemäß § 1 S. 3 gegeben ist.

Die in der Literatur aufgetretenen Meinungen lassen sich in zwei Gruppen teilen; die eine besteht aus denen, die bei Kurzarbeit eine Anwendung des § 1 S. 3 ablehnen (Auerswald. Sinzheimer. Kaskel, Jäkel, Potthoff), die andere aus denen, die die Ausgleichsmöglichkeit bejahen (Erdmann, Fuchs, Oertmann).

A. Der Begriff der Kurzarbeit steht unbestritten fest. Unter Kurzarbeit ist ein solches Arbeitspensum zu verstehen, das die regelmäßige Arbeitszeit nicht zu erschöpfen vermag. Unter regelmäßiger Arbeitszeit ist dabei die auf der Grundlage des allgemeinen Höchstarbeitstages oder eines hierüber hinausgehenden zulässigen Arbeitsmaßes beruhende Arbeitszeit anzusehen. Es muß also eine regelmäßige Arbeitszeit bestehen, die durch die Einführung der „Kurzarbeit" verkürzt wird, so daß Kurzarbeit nicht mit der regelmäßigen Arbeitszeit, die unter der wöchentlichen Normalgrenze von 48 Stunden liegt, identisch ist.

Diese Kurzarbeit tritt z. B. häufig ein bei schlechtem Geschäftsgang, bei Rohstoff- oder Brennmaterialmangel, und zwar teils freiwillig durch vertragliche Vereinbarung, teils unfreiwillig oder auch bei Betriebseinschränkung oder Stillegung, wo sie gesetzlich von der zuständigen Behörde verlangt werden kann.

Es fragt sich nun, ob auch bei Bestehen solcher Kurzarbeit ein Ausgleich gemäß § 1 S. 3 möglich ist.

B. Da das Gesetz keine ausdrückliche Bestimmung enthält, wird diese Frage von beiden Seiten aus aus der Natur und dem Zweck des AZNG. heraus beantwortet.

Die Ansicht, die die Anwendungsmöglichkeit bejaht, wird vor allem von Arbeitgeberseite aus vertreten. Diese führt aus,[48]) Ziel des AZNG. sei nicht allein Produktionsvermehrung, sondern vor allem auch Produktionsverbilligung. Die ratio legis der Bestimmung des § 1 S. 3 bestehe darin, daß der Gesetzgeber durch Einführung einer 48 stündigen Arbeitswoche bezw. 96 stündigen Doppelarbeitswoche den Betrieben in den Fällen der 8stündigen täglichen Arbeitzeit die Möglichkeit habe geben wollen, diese Arbeitszeit nach den Bedürfnissen des Betriebes unter Umständen auch planmäßig auf die einzelnen Wochentage zu verteilen. Der gesetzgeberische Zweck dieser Bestimmung könne also von diesem Zusammenhange aus dahin gewertet werden, der Gesetzgeber sei von der Auffassung ausgegangen, daß der 8-Stunden-Tag eine Maximalarbeitszeit sei, bei deren Innehaltung dem Arbeitgeber aus

[48]) Siehe Erdmann, S. 50.

wirtschaftlichen Beweggründen heraus die Möglichkeit gegeben werden müsse, innerhalb einer Arbeits- oder Doppelarbeitswoche von den Schranken einer täglichen Arbeitszeitbeschränkung freizukommen. Wenn der Gesetzgeber eine derartige Verteilungsfreiheit im Interesse einer besseren Gestaltung der Wirtschaftslage schon bei einer 48 stündigen Arbeitswoche für notwendig halte, so müsse dies um so mehr gelten, wenn eine geringere als die 48stündige Wochenarbeitszeit in einem Betriebe durchgeführt werden müsse. Infolgedessen sei in den Fällen der Kurzarbeit die Bestimmung des § 1 S. 3 über die Verteilung der Wochenarbeitszeit uneingeschränkt anwendbar.[49])

Gegenüber dieser Ansicht Erdmanns sieht Kaskel[50]) den Zweck des AZNG., auf den er seine Argumentation stützt, darin, daß es lediglich der Vermehrung der Produktion dienen solle. Daraus sei zu folgern, daß die Ueberschreitung des 8-Stunden-Tages in den in der VO. zugelassenen Fällen, und damit auch in § 1 S. 3 nur dann eintreten könne, wenn eine entsprechende Arbeitszeit im Betriebe vorhanden sei. Das träfe aber nicht zu, wenn in den Fällen der Kurzarbeit die Betriebsverhältnisse eine Produktionsvermehrung nicht zuließen.

Der RAMin.[51]) geht einen Mittelweg, indem er bei Kurzarbeit die Notwendigkeit nach § 1 S. 3 in Ausnahmefällen anerkennt. Er führt in seinem Bescheid vom 4. September 1924 aus: „Eine Notwendigkeit zur Ueberschreitung der 8stündigen Arbeitszeit wird bei Kurzarbeit im allgemeinen nicht vorliegen. Freilich ließe sich in besonderen Fällen die Vereinbarung der Ueberschreitung der 8stündigen Arbeitszeit mit Geist und Wortlaut der AZVO. auch bei Kurzarbeit im Hinblick auf § 1 S. 3 vereinbaren."

Gegenüber diesen Ansichten, die sich vor allem darauf stützen, daß das AZNG. ein Mittel zur Vermehrung der Produktion (Kaskel) oder zur Verbilligung der Produktion (Erdmann) sei, muß hervorgehoben werden, daß der Zweck des AZNG. und der AZVO. lediglich der Schutz der Arbeitnehmer ist.[52]) Das erhellt vor allem aus der Strafbestimmung des § 11 AZNG.: Der Arbeitgeber macht sich strafbar, auch wenn er bei Kurzarbeit die 8-Stunden-Grenze überschreitet. Der gesetzliche Höchstarbeitstag beträgt 8 Stunden, eine Ausnahme für evtl. bestehende Kurzarbeit kennt das Gesetz nicht. In bezug auf die Ausgleichsbefugnis gem. § 1 S. 3 ist festzustellen,

---

[49]) Vgl. Dahm, S. 13; Neitzel: RArbBl. 1925, nichtamtl. Teil, S. 713 ff.
[50]) Gutachten in „Der Textilarbeiter" 1927, Nr. 27.
[51]) Rechspr. 14/27, Nr. 2220.
[52]) Siehe oben S. 11.

daß der Arbeitgeber bei Kurzarbeit einen Ausgleich für ausgefallene Arbeitsstunden an anderen Arbeitstagen nicht vornehmen kann.[53]) Dieser Ausgleich kommt nur bei Ausfall regelmäßiger Arbeitszeit in Frage. Bei Kurzarbeit ist die unter 8 Stunden liegende Arbeitszeit aber die regelmäßige Arbeitszeit. Somit fehlt schon die erste Bedingung für den Ausgleich: Ausfall r e g e l m ä ß i g e r Arbeitszeit.

Auch v. Ende steht auf diesem Standpunkt und führt in bezug auf diese Frage aus, daß sich das „Nachholungsrecht" auf die „a u s g e f a l l e n e n" Arbeitsstunden, d. h. auf das Weniger gegenüber der r e g e l m ä ß i g e n, d. h. vertraglich oder betriebsüblich festgelegten oder behördlich bestimmten Arbeitszeit beziehe. Bleibe die regelmäßige Arbeitszeit vertragsmäßig unter dem jeweils zulässigen Höchstmaße, so könne die an diesem fehlende Differenz n i c h t auf dem im Schlußsatz von § 1 gewiesenen Wege „nachgeholt" werden.

Darüber, daß der Arbeitnehmer auf Grund des Arbeitsvertrages verpflichtet ist, die vom Arbeitgeber auf Grund von § 1 S. 3 angeordnete Mehrarbeit zu leisten, besteht Einhelligkeit.

Z u b b). Außer in dem soeben behandelten Falle des § 1 läßt das AZNG. Mehrarbeit zu auf Grund der Bestimmung des **§ 3.**

§ 3 bestimmt: „Unbeschadet der im § 10 AZNG. vorgesehenen Ausnahmen dürfen die Arbeitnehmer eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung über die im § 1 S. 2 und 3 vorgeschriebene Höchstarbeitszeit hinaus an 30 der Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen im Jahre mit Mehrarbeit bis zu 2 Stunden beschäftigt werden."

Auf Grund dieses Wortlautes des § 3 hat der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf andere gesetzliche Voraussetzungen die Möglichkeit, die Mehrarbeit anzuordnen und zwar dann, wenn e r die Mehrarbeit für notwendig erachtet.

Die Mehrarbeit auf Grund von § 3 gilt unabhängig von der auf Grund anderer Vorschriften geleisteten Mehrarbeit. Die auf Grund anderer Bestimmungen etwa geleistete Mehrarbeit bleibt bei der Mehrarbeit nach § 3 außer Ansatz.

Selbst etwa zulässige Sonntagsarbet ist nicht zu berücksichtigen, wie auch der ARMin. in seinen Ausführungen zur VO. über die Arbeitszeit vom 5. Mai 1924 unter „Zu § 3" ausführt. Er sagt dort: „Der § 3 entspricht dem nunmehr aufgehobenen § 5 der VO. vom 18. März 1919. Nach § 8 Abs. 3 dieser VO., der durch die Aufhebung der in ihm angeführten §§ 5 und 7 gegenstandslos geworden ist, war die nach § 8

[53]) P o t t h o f f, S 34; ArbR. XI, 823.

Abs. 1 und 2 zulässige Sonntagsarbeit auf die 20 nach § 5 zulässigen Mehrarbeitstage nicht anzurechnen. Das gleiche hat sinngemäß auch für die 30 Mehrarbeitstage des § 3 zu gelten."

Diese Auffassung ist unbestritten.[54])

Daß eine Mehrheit nach § 3 an die durch § 9 bestimmte Höchstgrenze gebunden ist, ist im § 9 ausdrücklich angeordnet.

Es ist weiter unbestritten, daß eine Regelung der Mehrarbeit nach § 3 nur für den ganzen Betrieb oder für Betriebsabteilungen, nicht aber für einzelne Arbeiter möglich ist.

Sollten an der nach § 3 für den ganzen Betrieb oder die einzelne Betriebsabteilung angeordneten Mehrheit einzelne Arbeitnehmer nicht teilnehmen, so kann von diesen die Nachleistung dieser Mehrarbeit nicht gefordert werden. Diesen Standpunkt nimmt auch der RAMin. in seinem Bescheid vom 2. Mai 1924[55]) ein.

Ferner ist noch zu bemerken, daß eine Verteilung der zulässigen Ueberstunden auf mehrere Tage nicht zulässig ist. Auch wenn an einem Tage die Mehrarbeit nur 1 Stunde gedauert hat, so ist damit dieser Tag in bezug auf die Befugnis des § 3 voll verbraucht, so daß für den Rest des Jahres Mehrarbeit nur noch an 29 Tagen zu je höchstens 2 Stunden möglich ist.

Die Kardinalfrage, die im Anschluß an die Bestimmung des § 3 zu einer bedeutenden Kontroverse geführt hat, ist die Frage, ob § 3 dem Arbeitgeber einen privatrechtlichen Anspruch auf Leistung dieser Mehrheit gibt, d. h. ob der Arbeitnehmer auf Grund von § 3 zur Leistung der Mehrarbeit verpflichtet ist oder nicht.

Die Frage wird auch weiter gefaßt, und es wird gefragt, ob die Bestimmungen der AZNG. generell privatrechtliche Wirkungen erzeugen oder ob ihnen lediglich öffentlich-rechtliche Wirkungen zukämen.

Diese Fragen werden von der einen Seite (der zivilrechtlichen Theorie) bejahend, von der anderen (der öffentlich-rechtlichen Theorie) verneinend beantwortet.

Ebenso ist auch die Ansicht der Praxis geteilt.

Als Vorkämpfer der zivilrechtlichen Theorie ist Landmann[56]) anzusehen.

Er führt zunächst an, daß es zweifelhaft sei, ob auf dem Gebiete des Arbeitsrechts überhaupt die scharfe Trennung von öffentlichem und privatem Recht möglich sei: das Gebiet des Arbeitsrechts stelle sich vielmehr als ein Rechtsgebiet dar,

[54]) Vgl. Rohde, S. 20; Erdmann, S. 56.
[55]) Abgedruckt in Rechtspr. 14/27, Nr. 2234.
[56]) GuKG., Bd. 30, S. 24 ff.

das weder dem öffentlichen, noch dem privaten Recht angehöre, und dessen Bestimmungen jedenfalls nicht mit Sicherheit der einen oder der anderen Rechtskategorie eingeordnet werden könne. Im übrigen sei es möglich, daß auch in einem Gesetz vorwiegend öffentlich-rechtlichen Charakters Bestimmungen rein privatrechtlicher Natur enthalten seien. Ebenso stände der Charakter des AZNG. als eines „sozialen Schutzgesetzes" der Auffassung von der privatrechtlichen Wirkung einiger seiner Bestimmungen nicht entgegen.

Dafür, daß nun das AZNG. der Vertragsfreiheit in bezug auf die Dauer der Arbeitszeit enge Schranken setze, gebe es auf der anderen Seite aus rechtspolitischer Erwägung heraus dem Arbeitgeber zum Ausgleich für die erlittenen Beschränkungen gewisse Rechte. Ein solches Recht sei die Ausgleichung nach § 1 S. 3, ferner der Anspruch auf Mehrarbeit in den gesetzlich zugelassenen Fällen. Das ergebe sich aus dem Zweck, aus der Fassung der betr. Stellen, und vor allem aus der Reg.-Begründung. In dieser letzteren heißt es nämlich unter Ziff. 2:

> „Ebenso wie in der DemobilmachungsVO. ist die festgesetzte Arbeitsdauer grundsätzlich als Höchstgrenze der zulässigen anzusehen. Indessen hat es sich aus wirtschaftlichen Gründen als notwendig erwiesen, in einigen Beziehungen nicht nur die rein öffentliche Seite des Arbeitszeitrechtes — Verbot der Beschäftigung über ein vorgeschriebenes Maß hinaus — zu ordnen, sondern auch in das Verhältnis der Vertragsparteien untereinander regelnd einzugreifen. Dies ist besonders da geschehen, wo den Arbeitgebern das Recht zugestanden wird, „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" gewisse Maßnahmen zu treffen. Dies bedeutet, daß in solchen Fällen die Anrufung des Schlichtungsausschusses nicht stattfinden soll. In diesen Fällen wird es nämlich nicht möglich sein, eine förmliche Entscheidung — § 66 Nr. 3, § 76 Nr. 5 BRG. — herbeizuführen, bevor die Mehrheit in Angriff genommen werden muß."

Ebenso wie Landmann vertritt auch Klehmet [57]) die Ansicht, daß aus den Bestimmungen des AZNG. eine privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der Mehrarbeit herzuleiten sei. Eine Begründung seiner Ansicht gibt er allerdings nicht. Es stellt lediglich fest, daß durch Rechtsvorschrift der Arbeitsvertrag ergänzt und die Leistungspflicht des Arbeitnehmers erweitert würde. Er nimmt dabei ebenso wie Landmann auf die amtliche Begründung allgemeiner Teil unter 2 Bezug.

---

[57]) § 3 Anm. 2.

Diesen Vertretern der privatrechtlichen Theorie steht nun zunächst einmal Flatow gegenüber.

Dieser führt schon in GuKG. Bd. 29 Nr. 12 aus, daß es allein von dem Arbeitsvertrage abhinge, wie lange der Arbeitnehmer kraft Vertrages zu arbeiten habe, daß es dagegen von dem öffentlichen Arbeitszeitrecht abhinge, wie lange ein Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfe. Dem entspreche auch der Wortlaut der AZVO., die davon spreche, daß Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit hindurch beschäftigt werden „dürften" (§ 1, S. 2; § 3; § 9 Abs. 1), daß eine bestimmte Regelung durch den Arbeitgeber, durch die Behöde, durch Tarifvertrag getroffen werden „könne" (§ 1, S. 3; § 2; § 4; § 5 Abs. 2, S. 1; Abs. 3; § 7; § 8), oder durch die Behörde „zugelassen" werden könne (§ 6 Abs. 1). Wenn die Regierungsbegründung einen Eingriff der AZVO. in die privaten Rechtsverhältnisse dort annehme, wo dem Arbeitgeber das Recht zugestanden werde, „nach Anhörung der Betriebsvertretung" gewisse Maßnahmen zu treffen, so finde diese Ansicht im Gesetz keine Stütze. Die „Anhörung" oder eine sonstige Beteiligung der Betriebsvertretung habe als Voraussetzung für die Lockerung öffentlich-rechtlicher Beschäftigungsbeschränkungen auf die vertraglichen Beziehungen des Arbeitgebers zur Betriebsvertretung oder zum einzelnen Arbeitnehmer keinen Einfluß. Ob der einzelne Arbeitnehmer zur Mehrarbeit verpflichtet sei, hänge nach wie vor einzig und allein von seinen vertraglichen Beziehungen zum Arbeitgeber ab, mögen diese ihren Ursprung im Einzelarbeitsvertrage, im Tarifvertrage oder in der Betriebsvereinbarung (Arbeitsordnung) haben.

Eine Stütze finde diese Ansicht im § 12 Abs. 1 AZVO. und — nach dem Beweisgrund des Gegenteils — im § 13 S. 2 AZVO. (Dieser jetzt aufgehobene § 12 Abs. 1 AZVO. sagte, daß Bestimmungen von Tarif- und Arbeitsverträgen, die beim Inkrafttreten dieser VO. gelten, und eine geringere als nach dieser VO. zulässige Arbeitszeit vorsehen, mit dreißigtägiger Frist gekündigt werden können.) Die außerordentliche Kündigungsfrist des § 12, so folgert Flatow, wäre gar nicht notwendig gewesen, wenn die zulässige Arbeitszeit bereits die vertraglich geschuldete wäre. Sodann bestimme § 13 als die einzige Ausnahme von dem rein öffentlich-rechtlichen Charakter der AZVO. kraft Gesetzes die vertragliche Arbeitszeitdauer, indem danach die behördlichen Arbeitgeber auch in die laufenden Verträge durch Uebertragung der Beamtenarbeitszeit der „Arbeitnehmer" eingreifen können. Diese Bestimmung könne nur den Sinn haben, daß hier die vertragliche Arbeitszeitdauer unmittelbar durch den Arbeitgeber abgeändert werden könne. Während dieser sonst höchstens die „zulässige" Arbeitszeit be-

stimmen könne, könne er sie hier zugleich zur geschuldeten machen.

Auch Potthoff[58]) hat in diesem Sinne Stellung genommen und betont vor allem, daß es eine solche gesetzliche Arbeitspflicht, wie sie von Klehmet vor allem vertreten wird, nicht gebe. Der Staat könne nicht einen Bürger zur Arbeit im Dienste und zum Nutzen eines anderen Bürgers verpflichten. Die Reichsverfassung begnüge sich mit der Anerkennung der sittlichen Pflicht zur Arbeitsleistung, aber aber selbst diese sittliche Pflicht sei nicht eine Pflicht zur Arbeit in fremden Diensten. Eine solche Arbeit erfolge n u r aus eigenem Willen, und das Maß der Arbeitspflicht werde n u r durch eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, sei sie Arbeitsvertrag oder Gesamtvereinbarung, bestimmt.

Jäkel wendet sich S. 72 ff. zunächst gegen die seiner Meinung nach allzu extensive Auslegung der Regierungsbegründung, wie sie die Vertreter der zivilrechtlichen Theorie vornehmen und daraus folgern, daß jedesmal mit dem Vorliegen eines abgeschlossenen Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber auch schon der subjektiv-privatrechtliche Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Leistung von Mehrarbeit zustehe, soweit diese nach der AZVO. zulässig sei, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitsvertrag eine spezielle Regelung der Mehrarbeit nicht vorgesehen habe. Jäkel weist darauf hin, daß sich die AZVO. in der Aufzählung der Möglichkeiten erschöpfe, wann der Arbeitgeber über den allgemeinen Höchstarbeitstag hinaus Arbeit leisten lassen dürfe, ohne die Strafbestimmungen akut zu machen. Die Mehrarbeit könne daher kein Novum sein, das sich je nach dem Befinden des Arbeitgebers in den Arbeitsvertrag einschiebe und für den Arbeitnehmer prima facie Pflichten auslöse. Im Gegenteil könne die Ausführungsverordnung im Sinne der Regierungsbegründung insofern ein „Eingriff in das Verhältnis der Vertragsparteien untereinander" sein, als sie im freien Arbeitsvertrage den bisher getroffenen und noch zu treffenden Arbeitszeitbestimmungen neue zulässige Höchstgrenzen ziehe und die bisher üblichen Modalitäten eines Zusammenwirkens von Arbeitgeber und Betriebsvertretung etwa abändere.

Ebenso wendet er sich gegen die Rechtfertigung der zivilrechtlichen Theorie aus der rechtspolitischen Verteilung der Befugnisse heraus, wie sie von Landmann angenommen wird. Wenn dieser ausführe, daß der Arbeitgeber für die Härte des grundsätzlichen 8-Stunden-Tages in der Form der Zulässigkeit von Mehrarbeit gleichsam eine Entschädigung erhalten solle, und daraus schließe, daß der Gesetzgeber dem Arbeitgeber auch einen zivilrechtlichen Anspruch auf Leistung dieser Mehrarbeit habe geben wollen, so sei diese Begründung abwegig.

[58]) NZfAR. 1925, Sp. 579, S. 35, 50.

Es sei nicht angängig, aus durchaus öffentlichen Rechtsnormen für die Einschränkung einer Befugnis auf der einen Seite eine gleichzuwertende erweiterte Befugnis auf der einen Seite zu konstruieren und diese unter Heranziehung des problematischen Satzes in der Regierungsbegründung als ziviles subjektives Recht (Anspruch) zu qualifizieren. Vom Standpunkt des öffentlichen Rechtes sei diese Gleichstellung von Anspruch und Befugnis nicht haltbar.

Auch Jacobi hat sich im Sinne Jäckels zu dieser Frage geäußert. — Ebenso stimmt ihm Sinzheimer zu, und auch von Landmann-Rohmer wendet sich gegen die privatrechtliche Auslegung des § 3 und sagt, wenn die Regierungsbegründung etwa sagen wolle, daß die Verordnung die Absicht habe, dem Arbeitgeber die Macht zu einseitiger Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Mehrarbeit zu geben, so sei diese Absicht in keiner Weise im Gesetz zum Ausdruck gekommen.[59])

Neuerdings hat sich auch Lutz Richter zu dieser Frage geäußert.

Er führt in seinem Gutachten[60]) aus, daß nach unserem geltenden Arbeitsrechte ein Mensch zu Arbeitsleistungen nur durch Arbeitsvertrag verpflichtet werden könne oder, was diesem in der Wirkung gleichstehe, durch privatrechtsgestaltetenden Staatsakt, der ein Arbeitsverhältnis begründet (z. B. bei der Zwangseinstellung der Schwerbeschädigten nach § 7 des Schw.Besch.Ges.). Erst wenn durch Arbeitsvertrag eine Arbeitspflicht geschaffen und wenn sie durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag inhaltlich bestimmt sei, bekomme das öffentliche Arbeitszeitrecht überhaupt einen praktischen Sinn und werde anwendbar. Im übrigen betont er im Anschluß an Potthoff und Jäkel[16]) die Schutzgesetznatur des AZNG. und lehnt die Herleitung bürgerlich-rechtlicher Arbeitsverpflichtungen aus ihr ab. Er hebt noch hervor, daß auch die Einfügung des § 6a in das AZNG., wonach der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber von Gesetzes wegen einen bürgerlich-rechtlichen Anspruch auf eine besondere Vergütung für geleistete Mehrarbeit habe, den rein öffentlich-rechtlichen Charakter der übrigen Vorschriften der AZVO. nicht in das privatrechtliche umböge. Ob der Arbeitgeber die ihm vom öffentlichen Recht gelassene Mehrarbeitsmöglichkeit ausnutzen könne, hinge immer davon ab, ob ihm seine Arbeitnehmer privatrechtlich Arbeit in solchem zeitlichem Umfange schuldeten.

In dem überwiegenden Teil der Theorie hat sich allmählich die Ansicht von der vorwiegend öffentlich-rechtlichen Natur

---

[59]) Vgl. Jacobi, S. 214; A. 92, 423; A. 130; Sinzheimer, S 171; v. Landmann-Rohmer, S. 20.
[60]) Gutachten, S. 17 ff.
[61]) S. 72 ff.

des AZNG. durchgerungen, so daß auch Erdmann in der neuesten Auflage seines Kommentars S. 59 seine Ansicht dahin äußert: „Der Arbeitnehmer ist nach herrschender Ansicht verpflichtet, die vom Arbeitgeber im Rahmen des Gesetzes verlangte Mehrarbeit zu leisten, da es den Grundsätzen von Treu und Glauben im Arbeitsvertrage entspricht, daß der Arbeitnehmer auf Grund des Arbeitsvertrages die Mehrarbeit leistet, die das Gesetz in den besonderen Fällen für zulässig erklärt." Auch in Staudingers Kommentar[62]) findet sich die Ansicht, daß es sich beim Arbeitszeit-Schutzrecht lediglich um öffentlich-rechtliche Unterlassungspflichten des Arbeitgebers handele, daß diese Bestimmungen nichts über die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung während einer bestimmten Arbeitszeit enthielten.[63])

K a s k e l sucht bei seiner Stellungnahme zu diesem Problem zu vermitteln. Er erkennt grundsätzlich nur die öffentlich-rechtliche Wirkung des AZNG. an. Bei der Bedeutung jedoch, die alle Parteien und auch der Gesetzgeber der Zulässigkeit einer verlängerten Arbeitszeit beigelegt hätten, müsse mangels vertraglicher Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit nach §§ 242, 157 BGB. und in analoger Anwendung des § 612 Abs. 2 BGB. angenommen werden, daß der Arbeitgeber die nunmehr zulässige gesetzliche Arbeitszeit auch voll ausnützen dürfe. Es sei daher auch anzunehmen, daß der Arbeitnehmer sich zu dieser gesetzlich zulässigen Höchstdauer der Arbeitszeit verpflichten wolle, soweit ein solches Recht des Arbeitgebers nicht vertraglich ausgeschlossen sei.[64])

Ebenso wie in der Theorie war in Bezug auf die Natur der Bestimmungen des AZNG. die Ansicht der P r a x i s nicht einheitlich.

Das LG. Hagen steht in seiner Entscheidung vom 4. Juni 1926 auf dem Standpunkt der zivilrechtlichen Theorie. Es führt in bezug auf diesen Punkt aus, daß der § 3 neben der öffentlich-rechtlichen Bedeutung auch p r i v a t r e c h t l i c h e Wirkung habe, insoweit er nämlich die Arbeitnehmer unmittelbar zur Leistung der Mehrarbeit verpflichte. Im anderen Fall hätten die Bestimmungen, wonach die Anordnung nach Wahl des Arbeitgebers und lediglich nach Anhörung,, nicht mit Zustimmung des Betriebsrates und ohne Pflicht zur Anrufung der Schl.A. erfolge, keinen Sinn, weil das Wahlrecht des Arbeitgebers jederzeit durch die Weigerung des Arbeitnehmers, sich zur Mehrarbeit freiwillig zu verpflichten, illusorisch gemacht werden könnte.

[62]) 9. Aufl. 1928, II, 2, S. 770/771; 772.
[63]) Weitere Anhänger S y r u p, S. 95; W ö l b l i n g - R i e s e; v. E n d e.
[64]) a. a. O., S. 173, S. 77.

Die gleiche Ansicht findet sich in den Entscheidungen verschiedener anderer Gerichte.[65])

Demgegenüber steht das Landgericht I in Berlin auf dem Standpunkt, daß der Arbeitgeber kein Recht habe, vom Arbeitnehmer auf Grund von § 3 die Leistung von Ueberstunden zu fordern. § 3 gebe lediglich eine öffentlich-rechtliche Möglichkeit, nicht ohne weiteres eine privatrechtliche Verpflichtung.[66])

Die gleiche Ansicht ist auch schon vorher in einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin zum Ausdruck gekommen, in der dieses feststellte, daß der Arbeitnehmer zu einer längeren Arbeitszeit als tariflich vorgesehen, durch das AZNG. nicht gezwungen werden könnte,[67]) und diese Ansicht ist neuerdings in der Praxis der Gerichte durchgedrungen.

Sowohl das ArbG. Hamburg (Urt. v. 26. 8. 27; Urt. v. 5. 9. 27) als auch das ArbG. Stettin (Urt. v. 26. 7. 27) haben ausgesprochen, daß das AZNG. bezüglich der Regelung der Arbeitszeit nur die öffentlich-rechtliche Seite behandle, ohne in das Vertragsverhältnis einzugreifen,[68]) und das LAG. in Hagen hat in seinem Urteil vom 24. 7. 1928[69]) ausgeführt, daß der Arbeitnehmer verpflichtet sei, die vom Arbeitgeber im Rahmen der AZVO. verlangte Mehrarbeit zu leisten, da es den Grundsätzen von Treu und Glauben im Arbeitsvertrage entspräche, daß der Arbeitnehmer auf Grund des Arbeitsvertrages die Mehrarbeit leistet, welche der Gesetzgeber für zulässig erklärt.

Auch das RG. scheint in seiner Entscheidung vom 17. 5. 1926[70]) vorwiegend auf dem Boden der öffentlich-rechtlichen Theorie zu stehen, und in seinem Urteil vom 1. 2. 1928[71]) spricht das RAG. es deutlich aus, daß Vertragsansprüche sich nicht auf das AZNG. gründen lassen. Wenn der I. Strafsenat in seinem Urteil vom 16. 11. 1926[72]) ausgeführt hat: „Alle Mehrarbeit, sowohl die regelmäßige wie die im Rahmen der Verordnung vorgesehene Mehrarbeit, ist Inhalt und Gegenstand der Arbeitsleistungspflicht", so ist entgegen der Ansicht

---

[65]) LAG. Essen, L. A., S. 31/27, „Arb Rechtl. Beilage", Nr. 21 v. 15. 11. 27, S. 240; LG. Braunschweig, in JW. 25, 1904; NZfAR. 1926, Sp. 55.

[66]) Rechtspr. 14/27, Nr. 2234 c; NZfAR. 26, Sp. 704.

[67]) Rechtspr. 14/27, Nr. 2235; Schl. W 24. S. 96.

[68]) Vgl. DRZ. 1928, Rechtspr. Nr. 61; DRZ. 1928, Rechtspr. Nr. 222 (ArbG. Görlitz); Rechtspr. 1928, Nr. 647; Lange i. NZfAR. 1925, Sp. 583.

[69]) Siehe Sammlung arbeitsrechtlicher Urteile der Austauschstelle der Rh. Westf. Bezirkflarbeitgeber-Vereinigungen, Düsseldorf, Jahrg. 1928, Urt. Nr 188.

[70]) JW. 27, 253.

[71]) JW. 28, 1682.

[72]) JW. 27, 267; RAGE. 60.

von Erdmann hieraus nicht zu folgern, daß das RG. der Ansicht sei, daß diese Arbeitsleistungspflicht unmittelbar auf dem AZNG. beruhe. Das RG. läßt vielmehr die Frage, worauf diese Arbeitsleistungspflicht beruhe, unberührt. Deshalb kann auch diese Entscheidung nicht, wie es von Erdmann geschieht, zum Beweise dafür herangezogen werden, daß die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit nach dem AZNG. auf den privatrechtlich wirkenden Vorschriften dieses Gesetzes beruhe.

Die Arbeitsleistungspflicht, von der das RG. spricht, kann vielmehr nur kraft ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung bestehen. Denn das AZNG. ist ein Arbeiterschutzgesetz, ein Gesetz zum Schutze gegen die Ausbeutung der Arbeitskraft. Die Tatsache, daß dieser Schutz im Gesetz nun so geregelt ist und daß auch gleichzeitig die Belange der Volkswirtschaft und des Unternehmertums dabei berücksichtigt sind, berechtigt noch nicht zu dem Schluß, dieses Gesetz sei zur Förderung oder zur Verbilligung der Produktion geschaffen worden, wie das von Arbeitgeberseite aus behauptet wird. Wäre letzteres der Zweck des Gesetzes, nur dann hätte die Frage Berechtigung, ob wegen dieses Zweckes die Vorschriften nicht auch privatrechtliche Wirkungen haben müßten.

Zwar besteht die Tatsache, daß das Gesetz nachträglich durch Einfügung des § 6a eine privatrechtliche Vorschrift erhalten hat. Diese dient jedoch nur dem Schutz der Arbeitnehmer, indem diesen ein Anspruch auf Bezahlung der Mehrarbeit gegeben wird. Damit wird aber der Charakter des Gesetzes als Schutzgesetz für die Arbeitnehmer nur noch unterstrichen. Die Einfügung des § 6a ist daher nicht imstande, auch für den Arbeitgeber privatrechtliche Ansprüche zu schaffen, die vor Einfügung des § 6a nicht vorhanden waren. Für die Praxis hat jedoch die Streitfrage ihre anfängliche Bedeutung verloren, und zwar ist sie deshalb unerheblich geworden, weil es bei der großen Bedeutung, die die Parteien und der Gesetzgeber der Zulässigkeit einer erhöhten Arbeitszeit beigelegt haben, bei Abschluß des Einzelarbeitsvertrages als stillschweigend vereinbart angenommen wird, daß der Arbeitgeber die gesamt zulässige Arbeitszeit auch voll ausnutzen darf, und daß sich der Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung bis zu dieser gesetzlich zulässigen Höchstdauer der Arbeitszeit auch im Arbeitsvertrag verpflichten will. Im übrigen sind die Arbeitsverträge nach Treu und Glauben auszulegen, sodaß in den Fällen, wo Treu und Glauben es erfordern, auch auf Grund der Arbeitsverträge die privatrechtliche Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit besteht. Und in den Fällen, in denen die Arbeitszeit tarifvertraglich geregelt ist, — wo es dort z. B. heißt: „Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 48 Stunden die Woche“ und „es ist Mehrarbeit zu leisten“ — besteht, da diese

Bestimmungen keine Neutra sind, die Verpflichtung zur Arbeitsleistung gesamtvertraglich.

In der Praxis besteht also tatsächlich in jedem Falle eine privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der Mehrarbeit auf Grund des Arbeitsvertrages.

Daß im Falle des § 3 der Arbeitgeber die Auswahl der Tage für die Mehrarbeitsleistung nach seinem Belieben treffen kann, ist allgemein anerkannt.[74]) Er hat bei der Anordnung der Mehrarbeit nach § 3 lediglich die Betriebsvertretung zu hören, der daher eine entscheidende Mitwirkung versagt ist.[75])

cc) Außer der Mehrarbeit nach § 3 enthält das AZNG. eine weitere ausdrückliche Regelung der Mehrarbeit in § 4, und zwar hier nicht generell für den ganzen Betrieb, sondern nur für bestimmt geartete Arbeiten, die in den Ziff. 1—4 ausdrücklich aufgeführt sind.

Schwierigkeiten bei der Durchführung hat diese Vorschrift kaum geboten.

In der Theorie herrscht Einstimmigkeit darüber, daß unter der für den Gesamtbetrieb zulässigen Arbeitszeit die gesetzlich zulässige Arbeitszeit zu verstehen ist. Diese ist in der Regel 8 Stunden.

Wenn nun an einigen Wochentage auf Grund der Ausgleichung nach § 1 S. 3 die Arbeitszeit schon über 8 Stunden hinausgeht, an den übrigen eine Arbeitszeit unter 8 Stunden gültig ist, so ist unter der „bestehenden Arbeitszeit" die an den einzelnen Tagen zulässige zu verstehen. Zu dieser kann die Mehrarbeit nach § 4 noch hinzukommen. Besteht jedoch auf Grund eines Tarifvertrages oder auf Grund behördlicher Anordnung eine längere als 48stündige Wochen-Arbeitszeit und über 8stündige tägliche Arbeitszeit, so ist diese die für den Gesamtbetrieb zulässige Arbeitszeit, zu der noch Mehrarbeit nach § 4 geleistet werden kann.[76])

Die „zulässige Arbeitszeit" kann nun innerhalb des Betriebes für die einzelnen Arbeitnehmer verschieden geregelt sein. Z. B. kann der Betrieb aus mehreren selbständigen Abteilungen bestehen, in denen die Arbeitszeit verschieden geregelt ist. Dann ist für jede dieser Abteilungen die für sie geltende Arbeitszeit die „zulässige", die gemäß § 4 überschritten werden kann. Ist in den verschiedenen selbständigen Betriebsabteilungen die Arbeitszeit auch verschieden verteilt, so beginnt die Ueberschreitung der zulässigen Abteilung bei der Grenze ihrer

[74]) Siehe auch LG. Braunschweig, JW. 25, Sp. 1904.
[75]) Ueber den Begriff „Anhörung" s. oben S. 14; s. Rechtspr. 14/27, Nr. 2236; LG. Hagen.
[76]) KG.: Urt v. 25. 2. 27.

Arbeitsdauer Die Ueberarbeit nach § 4 ist nun aber begrenzt, und zwar einmal dadurch, daß § 4 selbst das Maß der täglich möglichen Mehrarbeit festsetzt.

Für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer ist eine tägliche Mehrarbeit von höchstens 1 Stunde zugelassen. Als jugendliche Arbeitnehmer sind, wie es in den Ausführungsbestimmungen des RAMin. heißt, Arbeitnehmer zwischen 14 und 16 Jahren anzusehen. Die Jugendlichen von 13 Jahren gehören an sich auch noch zu den jugendlichen Arbeitern, aber auf Grund der Bestimmungen des § 135 II GO. dürfen sie täglich nicht über 6 Stunden beschäftigt werden, sodaß § 4 für sie keine praktische Bedeutung hat.

Für männliche Arbeitnehmer ist nach § 4 bis zu 2 Stunden Mehrarbeit täglich vorgesehen, ohne daß sich der Arbeitgeber strafbar macht.

Eine weitere Begrenzung der Mehrarbeit nach § 4 ist durch § 9 gegeben. Nach § 9 darf auch bei Anwendung des § 4 die Gesamtarbeitszeit nicht 10 Stunden täglich übersteigen. Ein Ausgleich innerhalb der Wochen-Arbeitszeit, wie er nach § 1 gegeben ist, ist nach § 4 nicht möglich, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob zufällig durch Ausgleich oder dergl. die Arbeitszeit auch unter 8 Stunden liegt.

Ein Ueberschreiten der 10-Stunden-Grenze ist hier nur auf Grund der Vorschriften des § 9 zulässig.[77])

Die Ausnahmen des § 4 sind an keine zeitliche Schranken gebunden. Sie sind auch nicht nur vorübergehend anwendbar. Liegen Arbeiten des § 4 vor, so besteht die Möglichkeit, mit den diese Arbeit verrichtenden Arbeitnehmern eine dauernde Arbeitszeit über 8 Stunden bis zu 10 Stunden täglich zu schaffen.[78])

Diejenigen Arbeiten, bei denen Mehrarbeit zulässig ist, sind in den Ziffern 1—4 aufgezählt.

Es sind dies 1. Arbeiten zur Bewachung der Betriebsanlagen, zur Reinigung und Instandhaltung, durch die der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist.

Der Begriff der Bewachung läßt keinen Unterschied zwischen der Art der Bewachung, der Tageszeit und der Zeit während, vor und nach Schichtdauer zu.

Mit zu den Reinigungsarbeiten gehören auch die Arbeiten zur Reinigung der Betriebsanlagen, nicht aber diejenigen zur Reinigung von Rohstoffen. Wenn Potthoff die Ansicht vertritt, das gewerbsmäßige Reinigen fremder Anlagen falle nicht unter § 4 Z. 1, insbesondere nicht das Personal der Fensterputzinstitute und der chemischen Reinigungsanstalten, so dürfte

[77]) Siehe unten S. 37 ff.
[78]) Vgl. Erdmann, S. 67; Potthoff, S. 59.

das in dieser Verallgemeinerung nicht richtig sein. Auch Reinigungsarbeiten in fremden Betrieben rechtfertigen die Ueberarbeit, wenn durch sie der regelmäßige Fortgang des betreffenden Betriebes bedingt ist. Diese Ansicht findet sich auch bei Erdmann.[79]) Er führt aus, daß bei dem Hinweis auf Arbeiten, deren Leistung zum Fortgang eines fremden Betriebes notwendig ist, besonders an die häufig eintretenden Fälle gedacht sei, in denen Reparaturarbeiten von fremden Arbeitnehmern, z. B. Schlossern, Monteuren außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des für diese Arbeitnehmer „fremden" Betriebes vorgenommen werden müssen. Auch Rohde[80]) ist dieser Ansicht, und führt als Beispiel an, daß der Dorfschmied die beschädigte Mähmaschine des Landwirts in der Erntezeit mit Mehrarbeit nach § 4 ausbessern dürfe.

Mehrarbeitsfähig nach Ziff. 2 sind die Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt. Alle diese Arbeiten gemäß § 4 Ziff. 2 kommen nach übereinstimmender Ansicht in Literatur und Praxis nur dann in Frage, wenn sie die Voraussetzung für die Wiederaufnahme und Aufrechterhaltung des vollen Betriebes sind.[81]) Dies ist also in allen Fällen zunächst zu prüfen.

Die Arbeitszeit darf nach Ziff. 3 überschritten werden bei Arbeiten zum Be- und Entladen von Schiffen im Hafen und zum Be- und Entladen sowie zum Verschieben von Eisenbahnwagen, soweit die Mehrarbeit zur Vermeidung oder Beseitigung von Verkehrsstockungen oder zur Innehaltung der gesetzlichen Ladefristen notwendig ist.

Zu dieser Ziff. 3 führt die Regierungsbegründung aus: „Die unter Nr. 3 angeführten Arbeiten zur Be- und Entladung von Schiffen und von Eisenbahnwagen können sowohl eine Ergänzung des Gesamtbetriebes darstellen, als auch für sich unabhängig vorgenommen werden. Es hat sich gezeigt, daß zur Vermeidung drohender und zur Beseitigung eingetretener Verkehrsstockungen ein größerer Spielraum in der Vornahme dieser Arbeiten dringend erwünscht ist. Insbesondere ist der durch den Wagenmangel ohnedies behinderte Güterwagenumlauf durch die Beschränkung der Be- und Entladearbeiten auf 8 Stunden täglich zum großen Schaden der Allgemeinheit vielfach außerordentlich verzögert worden."

Die Durchführung auch dieser Bestimmung hat zu Streitfragen keinen Anlaß gegeben. Lediglich die eine Frage, wie

[79]) S. 67.
[80]) S. 23.
[81]) Siehe Erdmann, S. 67.

der Begriff Hafen zu verstehen sei, ist zur Erörterung gekommen. Das ArbG. Stettin[82]) sagt nämlich in seinem Urteil vom 26. 7. 1927: „Unter Hafen in § 4 Z. 3 AZVO. ist nur ein öffentlicher Hafen, nicht ein dem ausschließlichen Zwecke dienender Privathafen zu verstehen."

Entgegen dieser Auffassung steht Erdmann[83]) in Uebereinstimmung mit Potthoff mit Recht auf einem anderen Standpunkt. Letzterer betont, daß man den Begriff „Hafen" weit fassen müsse. Selbst, wenn in einem Kanal ein Schiff wegen Strandung auf offener Strecke entladen werden müßte, dürfte die Erlaubnis zur Ueberarbeit gegeben sein, weil gerade dann die Gefahr einer Verkehrsstockung nahe liege. Unter Bezug auf die Deduktion Potthoffs sagt Erdmann, daß unter dem Begriff Hafen auch Privathäfen zu verstehen seien, ebenso wie auch Privatanschlußgleise unter diese Vorschrift fielen. Wenn der Gesetzgeber die Beschränkung lediglich auf öffentliche Betriebe beabsichtigt hätte, so hätte dies im Gesetz zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Das ArbG. Stettin begründet seine Ansicht damit, daß es sagt, die Arbeiten seien nur deshalb erlaubt, weil Verkehrsstockungen vermieden werden sollen. Es geht bei seiner Untersuchung richtig davon aus, daß unter Verkehrsstockungen nur solche zu verstehen seien, die sich im allgemeinen Verkehr auftreten, nicht aber Stockungen, die sich im inneren Betriebe eines Unternehmens zeigen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß die Mehrarbeit nicht nur zur Beseitigung von Verkehrsstockungen möglich ist, sondern auch dann gesetzlich zulässig ist, wenn sie zum Zwecke der Innehaltung von gesetzten Ladungsfristen erforderlich ist. Und das letztere kann theoretisch nicht nur in einem öffentlichen Hafen, sondern auch in einem Privathafen eintreten. Allerdings genügt es dazu nicht, daß diese Ladefristen privatrechtlich vereinbart sind. Es muß sich ebenso wie bei der Eisenbahn um behördlich festgesetzte Fristen handeln.

Im gleichen Maße wie für die Arbeitnehmer selbst besteht nach § 4 Ziff. 4 für die sie beaufsichtigenden Betriebsbeamten die Möglichkeit der Mehrarbeit.

In bezug auf die Frage, ob zur Leistung der Mehrarbeit nach § 4 für die Arbeitnehmer auch eine privatrechtliche Verpflichtung zur Leistung der Mehrarbeit besteht, ist auf die oben zu § 3 gemachten Ausführungen zu verweisen. Diese gelten auch für § 4.

dd) Ebenso wie die Frage der regelmäßigen Arbeitszeit ist die Frage der Mehrarbeit zum größten Teil in den Tarifverträgen geregelt.

---

[82]) Rechspr., Jan. 1928, Heft 4, Nr. 649; NAK., 1. 11. 27; AZ., II.
[83]) S 62.

§ 5 gibt durch seine Bestimmung in Abs. 1 auch hierzu die Möglichkeit, indem er bestimmt:

> „Wird durch Tarifvertrag die Arbeitszeit über die im § 1 S. 2 und 3 festgesetzten Grenzen ausgedehnt, so gelten für die Beschäftigung der Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag verbindlich ist, dessen Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des § 1."

Enthält der Tarifvertrag, wie z. B. derjenige der Textilindustrie im rechtsrheinischen Bezirk, Bestimmungen über die Mehrarbeit, so unterliegen auch diese der öffentlich-rechtlichen Wirkung des Tarifvertrages, und zwar insofern, als die Schranke der zulässigen Arbeit erweitert wird. Die tariflichen Bestimmungen gelten dann als gesetzliche Höchstgrenzen der zulässigen Beschäftigungsdauer, und erst bei der Ueberschreitung der tariflichen Grenzen tritt die Strafbarkeit des Arbeitgebers nach § 11 ein.

Privatrechtliche Wirkung hat die tarifliche Bestimmung der Mehrarbeit nur dann, wenn im Tarifvertrag die Verpflichtung der Arbeitnehmer gleichzeitig zur Leistung dieser Mehrarbeit normiert ist. Das letztere ist in der Praxis durchweg der Fall. In den oben mitgeteilten Arbeitszeitbestimmungen des Tarifvertrages der Textilindustrie im rechtsrheinischen Bezirk kommt dies durch die Worte: „So ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Mehrarbeit zu leisten" zum Ausdruck. Auch in dem Tarifvertrag der ostsächsichen und westsächsichen Textilindustrie ist eine ähnliche Wendung enthalten, indem es dort heißt: „Drei Ueberstunden sind zu leisten..." Anders wäre diese Frage zu beurteilen, wenn in dem Tarifvertrag lediglich bestimmt wäre: „Die Ueberschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit ist zulässig." Durch eine solche Bestimmung im Tarifvertrage würde dann lediglich die öffentlich-rechtliche Befugnis der Arbeitgeber zur Mehrarbeit gegeben sein, jedoch keine privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der Mehrarbeit.

Für den Fall, daß die Festsetzung der Mehrarbeit im Tarifvertrage von einer erneuten Tätigkeit des Arbeitgebers oder von der Mitwirkung der Arbeitnehmer bezw. ihrer gesetzlichen Vertretung abhängig gemacht ist, ist der Abschluß einer Betriebsvereinbarung über die Mehrarbeit in demselben Umfange möglich wie die Vereinbarung im Tarifvertrag selbst. Auch diese Betriebsvereinbarung wird dann durch § 5 gedeckt, ebenso wie die Vereinbarung im Tarifvertrag, auf Grund deren sie ergeht.

Falls eine soche Anhörung oder eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat zur nachträglichen Festsetzung dieser Mehrarbeit erforderlich ist, eine gesetzliche Betriebsvertretung aber nicht besteht, ist folgendes zu sagen:

Ist die bloße Anhörung vorgeschrieben, so ist der Arbeitgeber von sich aus, ohne sich an die Arbeitnehmer wenden zu müssen, zur Anordnung der vorgesehenen Mehrarbeit befugt.[84])

Ist eine Vereinbarung vorgeschrieben, so besteht auch hier die Ansicht,[85]) daß der Arbeitgeber ohne die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung die Entscheidung treffen kann.

Dieser Ansicht wird auch durch den Bescheid des RAMin.[86]) vom 6. 6. 1924 Ausdruck gegeben. In diesem handelt es sich zwar um das gesetzliche Erfordernis der Zustimmung aus § 245 RVO. Der RAMin. hatte in seinem Bescheid ausgeführt, daß der Fall, daß ein Betriebsrat trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen nicht gebildet worden ist, im Betriebsrätegesetz nicht geregelt sei. Bei Anwendung des Betriebsrätegesetzes sei bereits mehrfach entschieden worden, daß, wenn nicht nur vorübergehend ein Betriebsrat lediglich infolge des Verhaltens der Arbeitnehmer nicht gebildet werden konnte, den im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmern die Rechte aus dem Betriebsrätegesetz, z. B. das Einspruchsrecht des § 84 BRG., nicht zustehe, daß es dann bei den sonstigen allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen sein Bewenden behalte. Es liege nahe, den gleichen Grundsatz auch hier zur Anwendung zu bringen, da ja auch hier die Arbeitnehmerschaft es selbst in der Hand gehabt hätte, durch Wahl eines Betriebsrates ihre Belange zu sichern. Es würde also der Arbeitgeber in solchen Fällen auch ohne die nicht zu erlangende Zustimmung des Betriebsrates eine Betriebskrankenkasse errichten können. Dieses Ergebnis werde um so mehr gerechtfterigt, als andernfalls die Arbeitnehmerschaft durch die Verhinderung des Zustandekommens eines Betriebsrates sich nicht nur, wie im Falle des § 84 a. a. O. eigener Rechte berauben, sondern noch dem Arbeitgeber seine Befugnis aus § 245 RVO. nehmen würde, obwohl er auf das Zustandekommen des Betriebsrates ohne Einfluß sei.

Wie Erdmann jedoch S. 77 mit Recht betont, muß das, was für die gesetzlich geforderte Zustimmung gilt, erst recht auch für die tarifvertraglich für erforderlich erklärte Zustimmung gelten.

In der Praxis ist man dieser Streitfrage dadurch begegnet, daß in den Tarifverträgen folgendes bestimmt wird: 1. Falls Anhörung für erforderlich erklärt ist, kommt eine solche nur in Frage, „soweit eine gesetzliche Betriebsvertretung

---

[84]) Vgl. v. Ende, siehe oben S. 14.
[85]) Siehe Erdmann, S. 43/44; 77.
[86]) „Das Schlichtungswesen" 1924, S. 171.

vorhanden sei"; 2. falls eine Vereinbarung mit der gesetzlichen Betriebsvertretung als erforderlich bestimmt wird, ist diese Vereinbarung bei Fehlen der gesetzlichen Betriebsvertretung mit den Vertrauensleuten der Arbeiter des Betriebes zu treffen.

Wird auf Grund von § 5 kraft Tarifvertragsbestimmung Mehrarbeit geleistet, so erhebt sich die Frage, ob für diese Arbeitszeitregelung auch die Ausgleichsmöglichkeit des § 1 S. 3 gegeben ist. In bezug hierauf ist festzustellen, daß der Ausgleich nur für die regelmäßige gesetzliche 48stündige Wochenarbeitszeit gilt. Die Ausgleichsmöglichkeit nach § 1 S. 3 fällt fort, sobald das Maß von 48 Wochenstunden überschritten wird. Eine Kombination zwischen § 1 und § 5 in der Art, daß die gesetzten 48 Stunden auf 4 Tage verteilt und dann für die letzten 2 Tage tariflich noch weitere 10 Stunden erlaubt werden, ist nicht möglich.[87]) Eine Ausgleichsmöglichkeit besteht nur da, wo keine tarifliche Regelung der Arbeitszeit besteht, denn wo eine solche besteht, sind sämtliche Bestimmungen des § 1, wie es ausdrücklich im § 5 Abs. I heißt, ausgeschaltet.

Das Bestehen von Mehrarbeit auf Grund der §§ 3, 4, 10 neben der tariflich angeordneten Mehrarbeit ist kraft ausdrücklicher Bestimmung des § 5 Abs. 5 möglich. Meinungsverschiedenheiten sind in bezug auf diese Bestimmungen nur insofern aufgetreten, als von der einen Seite aus die Bestimmung des § 5 Abs. 5 als zwingend angesehen und somit angenommen wird, daß sie nicht durch tarifvertragliche Bestimmungen ausgeschlossen werden kann, während von der anderen Seite die Möglichkeit, die Geltung der §§ 3, 4, 10 durch Tarifvertrag auszuschließen, bejaht wird.

Erdmann als Vertreter der ersteren Ansicht begründet sie damit,[88]) daß er ausführt, es handle sich in den Fällen der §§ 3 und 4 nach der Entstehungsgeschichte und Bedeutung dieser Bestimmungen insoweit um öffentlich-rechtliche Vorschriften und diese könnten daher durch Privatvertrag nicht ausgeschlossen werden. Aus diesem besonderen öffentlich-rechtlichen Charakter der Bestimmungen der §§ 3 und 4 erkläre sich auch die Bestimmung des § 5 Abs. 5, die nur bei der hier gegebenen Auslegung einen Sinn erhalten könne.

Die gleiche Ansicht herrscht allgemein und findet sich auch bei Potthoff,[89]) bei Neitzel[90]) und bei Syrup,[91]) von denen

---

[87]) Siehe Rohde, S. 18; siehe Potthoff, G. Komm., S. 31.
[88]) Erdmann, S. 85.
[89]) S. 78.
[90]) S. 21.
[91]) S. 96, Anm. 1 a

der letztere sagt, daß zwar durch Tarifvertrag die Mehrarbeit nach § 3 ausgeschlossen werden könne, daß aber der Arbeitgeber, der trotzdem noch an 30 Tagen überarbeiten ließe, nicht nach § 11 strafbar ist.

Klehmet weist dagegen darauf hin, daß die Auffassung, die Bestimmung des § 5 Abs. 5 sei zwingend, zu Verwickelungen führen könne. Wenn zum Beispiel ein Tarifvertrag schon 30 freie Mehrarbeitstage enthalte, so sei es wohl kaum Absicht des § 5, noch weitere 30 Tage hinzuzufügen. Auch Rohde [92]) pflichtet dem bei und sagt, daß für den Fall, daß im Tarifvertrag ausdrücklich an Stelle des § 3 andere Mehrarbeit festgesetzt sei, weitere Mehrarbeit nach § 3 als ausgeschlossen angesehen werden müsse.

Diese Beweisführung kann nicht überzeugen. Ihr gegenüber ist wiederum darauf hinzuweisen, daß lediglich auch nach § 5 für die Arbeitnehmer noch gar keine Verpflichtung zur Mehrarbeit geschaffen wird. Der Arbeitgeber bleibt lediglich straflos, wenn er auf Grund der tariflichen Arbeitszeitregelung und auf Grund von § 3 Mehrarbeit verrichten läßt. Ob dagegen die Arbeitnehmer zu dieser zulässigen Arbeit verpflichtet sind, hängt allein vom Inhalt ihrer Arbeitsverträge bezw. von dem privatrechtlich wirkenden Teil des Inhalts der Tarifverträge ab. Daher kann die herrschende Meinung in diesem Falle gar nicht zu Verwickelungen führen, wie es Klehmet befürchtet.

Darüber, daß die tarifliche Zulassung von Mehrarbeit gemäß § 2 neben der tariflichen Zulassung von Mehrarbeit nach § 5 bestehen kann, daß diese beiden Bestimmungen in keiner Weise miteinander konkurrieren, dürfte an sich jetzt klar sein. Das Verhältnis der beiden Vorschriften zueinander ergibt sich vor allem aus der Bestimmung des § 9, der eine Höchstgrenze für die nach § 2 zulässige Arbeitszeit nicht festsetzt, wohl aber eine solche für die Arbeitszeit nach § 5.

Sollte ein nicht für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag Bestimmungen über Mehrarbeit bezw. über die Arbeitszeit enthalten, die mit dem Sinne des öffentlichen Arbeitnehmerschutzes unvereinbar sind, so kann nach § 5 Abs. II die oberste Landesbehörde sie beanstanden, und, wenn die innerhalb einer von dieser gesetzten Frist nicht geändert werden, selber Bestimmungen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit treffen. Streitfragen und Schwierigkeiten bei der Durchführung haben sich in bezug auf diese Stelle nicht ergeben, so daß auf eine weitere Erörterung verzichtet werden kann.

---

[92]) S. 28.

Aus dem gleichen Grunde erübrigt sich ein Eingehen auf Abs. 3. Dieser bestimmt für den Fall, daß in einem Tarifvertrag die nähere Bestimmung über die Arbeitszeit besonderer Vereinbarung oder der Entscheidung durch besondere Stellen vorbehalten ist und daß eine Vereinbarung oder Entscheidung in einer von der obersten Landesbehörde bestimmten angemessenen Frist nicht zustande kommt, daß die oberste Landesbehörde Bestimmungen über die zulässige Arbeitszeit treffen kann. Diese gelten dann solange, bis die Vereinbarung oder Entscheidung vorliegt.

Zu erwähnen bleibt noch der Einfluß des Ablaufes eines Tarifvertrages auf die durch ihn geregelte Arbeitszeitordnung. Diese Frage war vielfach Gegenstand gerichtlicher Entscheidungen. Das AZNG. selbst bestimmt nichts hierüber.

Für die durch den Tarifvertrag geregelten privatrechtlichen Verhältnisse kann oft nach Ablauf des Tarifvertrages eine Nachwirkung für die einzelnen Arbeitsverträge angenommen werden.[93]) Für die durch Tarifvertrag auf Grund von § 5 geregelten Arbeitszeitverhältnisse ist das nicht der Fall.

Allgemein herrscht jetzt in der Literatur die Ansicht, daß mit dem Wegfalle der Verbindlichkeit des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer sofort die öffentlich-rechtliche Wirkung des Tarifvertrages gemäß § 5 erlischt. Es tritt dann wieder die allgemeine Bestimmung des § 1 in Kraft. Denn durch Einzelarbeitsvertrag kann eine Vereinbarung über eine längere Arbeitszeit nicht getroffen werden, und wenn der Tarifvertrag fortfällt, bestehen nur noch die Einzelarbeitsverträge.[94])

Ebenso wie in der Literatur ist diese Ansicht auch in der Praxis der Gerichte übereinstimmend zum Ausdruck gekommen.

Schon das GG. Berlin hat es in seinem Urteil AZ. 449/25[95]) ausgesprochen, daß die Bestimmungen eines Tarifvertrages über 9stündige Arbeitszeit nach seinem Erlöschen nicht im Einzelarbeitsvertrag weiter wirken. Auch das RG. führt in seiner Entscheidung vom 17. 5. 1927[96]) aus, daß ein Arbeitgeber dann rechtswidrig handele, wenn er nach Ablauf eines Tarifvertrages Arbeitnehmer unter Androhung der Entlassung nötigt, ihre Zustimmung zu einer Verlängerung der Arbeits-

---

[93]) Siehe zu dieser Frage: Erdmann, „Die Nachwirkung des Tarifvertrages", i. Kaskel i. Hauptfragen d. Tarifrechts; Grieger: „Die Nachwirkung des Tarifvertrages", i. Bl. f. AR., 4. Jahrg., Nr. 4; Hueck, NZfAR. 1926, Sp. 151; Lehmann, S. 127; Rohde, S. 27, „Tarifvertrag und Nachwirkung"; Urt. d. LG Darmstadt v. 1. 3. 26, i. NZfAR. 1927, Heft 2, Sp. 114 f.; RG. i. JW. 27, 265 bejaht; über den Stand der Streitfrage siehe die dortigen Angaben.

[94]) Erdmann, S. 78/79; Leipart, S. 26; Potthoff, S. 77.

[95]) SchlW. 25, S. 131.

[96]) JW 27, 253.

zeit zu geben, und das läßt auch die gleiche Ansicht des RG. erkennen.

Deutlicher spricht es das OLG. Karlsruhe [97]) aus, indem es sagt: „Mag auch ein Tarifvertrag privatrechtlich eine Nachwirkung äußern, hinsichtlich der öffentlich-rechtlichen Bestimmungen über Arbeitszeit kann er keine weitergehende Wirkung haben als für die Dauer seiner Verbindlichkeit. Nach Ablauf eines die Arbeitszeit ausdehnenden Tarifvertrages ist also nicht kraft Nachwirkung Ausdehnung des 8-Stunden-Tages erlaubt." [98])

ee) Außer den bis jetzt behandelten Fällen der Mehrarbeit auf Grund tarifvertraglicher Bestimmung bezw. auf Grund der §§ 4, 3, 2, 1 sieht das AZNG. einen weiteren Fall der Mehrarbeit in § 9 vor.

Während § 9 im ersten Halbsatz des Abs. 1 bestimmt: „Die Arbeitszeit darf bei Anwendung der in §§ 3—7 bezeichneten Ausnahmen 10 Stunden täglich nicht überschreiten", gibt er im 2. Halbsatz die Möglichkeit, auch über 10 Stunden täglich arbeiten zu lassen. Es heißt dort:

> „Eine Ueberschreitung dieser Grenze ist nur in Ausnahmefällen aus dringenden Gründen des Gemeinwohls mit befristeter Genehmigung der im § 6 bezeichneten Behörden oder dann zulässig, wenn es sich um Vorbereitungs- oder Ergänzungsarbeiten handelt, die nicht unter § 7 fallen und bei denen eine Vertretung des Arbeitnehmers nicht durch andere Arbeitnehmer des Betriebes möglich ist und die Heranziehung betriebsfremder Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann. Das RAMin. erläßt nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Bestimmungen darüber, welche Arbeiten als Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten anzusehen sind."

Diese Mehrarbeit auf Grund des § 9 ist zunächst einmal grundsätzlich nur in Ausnahmefällen möglich.

Nach dem bloßen Wortlaut ist es unsicher, ob die Mehrarbeit bei den Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten auch nur in Ausnahmefällen zulässig ist. Auf Grund des ganzen Ausnahmecharakters der Bestimmung ist jedoch mit der nirgends bestrittenen Ansicht zu sagen, daß auch bei der Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeit die Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen zulässig ist. Ein „entweder" hinter Ausnahmefällen" würde daher die Bestimmung verständlicher machen.

---

[97]) NZfAR. 27, 250.

[98]) Vgl. auch: LG. Potsdam, NZfAR. 25, 119; LG. Berlin in SchlW. 25, 121; LG. Elberfeld i. SchlW. 26, 18; LG. Berlin i. SchlW. 27, 28.

Was unter „Ausnahmefällen“ zu verstehen ist, läßt sich so ohne weiteres nicht sagen. Es ist vielmehr in jedem Falle besonders zu prüfen, ob ein Ausnahmefall vorliegt. Die letzte Entscheidung darüber, ob tatsächlich ein Ausnahmefall vorliegt oder nicht, hat der Strafrichter zu treffen, der festzustellen hat, ob der Arbeitgeber wegen Anordnung von Mehrarbeit nach § 11 zu bestrafen ist oder nicht.

Des weiteren ist die Mehrarbeit nach § 9 nur zulässig, wenn die Fälle der §§ 3—7 vorliegen. Satz 2 läßt nämlich die Mehrarbeit nur zu in Ueberschreitung der in Satz 1 aufgestellten 10-Stunden-Grenze. Eine Ueberschreitung der 10-Stunden-Grenze ist also nur dann möglich, wenn schon ausnahmsweise die Arbeitszeit bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden kann, und das ist nur in den Fällen der §§ 3—7 gegeben. Daher ist auch zur Ueberschreitung der 10-Stunden-Grenze das Vorliegen der Bestimmung eines der §§ 3—7 Bedingung. Infolgedessen sagt auch der RAMin. in seinen Ausführungsbestimmungen zu § 9: „. . . Sobald die Arbeitszeit über 10 Stunden ausgedehnt werden soll . . ., hat die für die Genehmigung zuständige Behörde zu prüfen, ob die Mehrarbeit nach den §§ 3—7 zulässig ist.“

Im übrigen kann die Mehrarbeit nach § 9 aus zweierlei Gründen erlaubt sein:

1. Die Mehrarbeit ist zulässig aus dringenden Gründen des Gemeinwohls.

Das Gesetz selbst gibt nichts darüber an, wann diese dringenden Gründe des Gemeinwohls für vorliegend angesehen werden können. Einstimmigkeit herrscht jedoch darüber, daß es sich bei „dringenden Gründen des Gemeinwohls“ nicht um Privatinteressen des Unternehmers oder auch von Unternehmergruppen handeln darf, daß die „dringenden Gründe des Gemeinwohls“ vielmehr nur dann vorliegen, wenn die Interessen der Volksgesamtheit und im Anschluß daran auch der zurzeit herrschende Zustand allgemeiner wirtschaftlicher Not es erfordern. Im einzelnen ist aber auch dies eine Frage des Ermessens, über die letzten Endes der Strafrichter zu entscheiden hat. In diesem Falle ist jedoch noch Bedingung für die Zulässigkeit der Mehrarbeit die behördliche Genehmigung, die auch nur befristet erteilt werden kann. Ein Grenze für diese von der Behörde zu genehmigende Arbeitsdauer ist im § 9 nicht gegeben.

2. Die Mehrarbeit ist zulässig, wenn es sich um Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten handelt und zwar, ohne daß eine behördliche Mitwirkung nötig ist.

Der RAMin. hatte die Bestimmungen zu treffen, welche Arbeiten als Vorbereitsungs- und Ergänzungsarbeiten anzusehen sind. Er hat dies in seiner Verordnung vom 29. 4. 27

getan. Die in § 1 dieser VO. Ziff. 1—4 angegebenen Arbeiten stimmen mit den in § 4 Ziff. 1—4 aufgeführten Zusatzarbeiten überein. Nur die im § 4 Ziff. 3 genannten Arbeiten sind nicht als Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten aufgeführt.

Wesentlich ist dabei die Bestimmung der Ausführungsverordnung des RAMin. vom 29. 4. 1927 zu § 9 und zwar § 1 letzter Absatz, wonach diese Arbeiten nur insoweit Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten sind, als sie eine gewisse Zeit nicht überschreiten; die unter Ziff. 1 und 2 aufgeführten Arbeiten sind nur Ergänzungs- und Vorbereitungsarbeiten, wenn sie 2 Stunden täglich nicht überschreiten, die übrigen, soweit sie 1 Stunde täglich nicht überschreiten. Damit ist also für die Arbeit nach Ziff. 1 und 2 ein Höchstarbeitstag von 12 Stunden, für die anderen Arbeiten ein solcher von 11 Stunden gesetzlich zulässig, denn die mögliche Ueberstundenzahl von 1 bezw. 2 Stunden täglich gemäß dem Wortlaut des § 9 Abs. 1 ist über die nach dem 1. Halbsatz mögliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden hinzuzurechnen. Die Anordnung dieser zulässigen besonderen Mehrarbeit geschieht dann im konkreten Falle auf dem Wege, der in den Einzelbestimmungen, den §§ 3, 4, 5, 6, angegeben ist.

Zu erwähnen ist noch, daß auch die Mehrarbeit nach § 9 ebenso wie die der §§ 3—6 nicht beim Ausfall nachträglich nach § 1 S. 3 ausgeglichen werden kann.

In bezug auf die jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer bestimmt § 9 Abs. 2, daß für diese die sonstigen gesetzlichen Vorschriften über ihren Schutz unberührt bleiben. Dies sind vor allem die Vorschriften der GO., die §§ 135, 136, 137, 137 a, 139 a; 120 e—120 g und Art. V der VO. vom 23. 11. 1918.

Der Absatz 3 des § 9 bestimmt: „Weibliche Arbeitnehmer sind auf ihren Wunsch während der Schwangerschaft und der Stillzeit von einer die Grenzen des § 1 S. 2 überschreitenden Arbeit zu befreien". Dieser Satz enthielt in der Fassung der AZVO. vom 21. Dezember 1923 zwischen „Stillzeit" und „von" noch das Wort „tunlichst". Auf Grund dessen Streichung durch das Gesetz vom 14. 4. 1927 ist die bis dahin bestehende Streitfrage beseitigt worden, ob diese Vorschrift einen privatrechtlichen Anspruch für die Arbeiterin begründe. Dies ist jetzt allgemein anerkannt, und die Arbeitnehmerin hat also durch § 9 Abs. 3 das Recht erhalten, die Leistung auch solcher Ueberstunden abzulehnen, die sie vertraglich übernommen hat.

ff) Die letzte Möglichkeit, Mehrarbeit zu verlangen, und zwar in diesem Falle Mehrarbeit, die gesetzlich an keine gesetzliche Grenze gebunden ist, bietet § 10.

α) Laut ausdrücklicher Bestimmung in Abs. 1 ist diese Ausnahme bei vorübergehenden Arbeiten, d. h., nur bei solchen

Arbeiten gestattet, die nicht dauernd oder regelmäßig zu leisten sind.

Diese Auffassung ist unbestritten und kommt auch in der Praxis, zum Beispiel in einem Urteil des OLG. Kiel[99]) dadurch zum Ausdruck, daß gesagt wird, daß Arbeiten, die alljährlich in regelmäßiger Folge wiederkehren, und sich in dem in Frage kommenden Jahre an mehr als 30 Tagen in diesem Zeitraum wiederholt haben, nicht als vorübergehend aufgefaßt werden können.[100])

Im Absatz 1 sind zunächst zwei Fälle genannt, in denen die Mehrarbeit zulässig ist.

1. Die Mehrarbeit ist zulässig in Notfällen.

Der Begriff des Notfalles fand sich schon im § 10 der VO. vom 21. 12. 1923 und steht auch im § 115 GO. Es herrschte Einstimmigkeit darüber, daß die Begriffe in beiden Gesetzen dasselbe bedeuten.[101]) Ebenso herrscht seit Bestehen des Gesetzes vom 14. 4. 27 Einmütigkeit darüber, daß unter „Notfällen" ein unvorhergesehenes unglückliches Ereignis zu verstehen ist, das ein unverzügliches Eingreifen nötig macht, um einen unverhältnismäßigen Schaden zu verhüten.[102]) Nicht erforderlich ist also, daß ein öffentlicher Notfall vorzuliegen braucht.[103]) Es genügt aber auch nicht, daß die Arbeiten lediglich dringend sind; und nicht schon das Erfordernis, eilige Arbeiten erledigen zu müssen, läßt einen Notfall entstehen.

Mehrarbeit nach § 10 Abs. 1 ist möglich

2. in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitserzeugnisse zu mißlingen drohen.

Unter diesen „außergewöhnlichen Fällen" ist einmal alles zu verstehen, was sich außerhalb des gewöhnlichen Laufes der Dinge ereignet. Von dem Begriff des Notfalles unterscheidet sich der „außergewöhnliche Fall" dadurch, daß ihm die besonders zwingende Natur fehlt. Die Ansicht von Potthoff, daß beide Begriffe sich nicht scharf voneinander scheiden ließen, daß also das soeben aufgestellte Unterscheidungsmerkmal nicht bestehe, dürfte schon deshalb nicht zutreffen, weil das Gesetz doch selbst die beiden Fälle nebeneinander

---

[99]) JW. 26, S. 286.
[100]) Siehe auch Urt. d. LAG Gotha v. 20. 12. 27, JW. 28, 841.
[101]) Siehe Bayr. OLG., JW., 52. Jahrg., S. 55; OLG. Dresden, NZfAR., 3. Jahrg., Sp. 699; OLG. Stettin, Rechtspr. 14/27, Nr. 2258 b.
[102]) Vgl. Syrup, S. 101
[103]) JW. 1923, S. 55.

aufführt und jeden als eine besondere Voraussetzung für die zulässige Mehrarbeit bezeichnet.

Die Frage, wer Betroffener sein kann, ist auch noch nicht einheitlich beantwortet.

Zunächst ist allgemein zu sagen, daß Betroffener jeder sein kann, der von dem außergewöhnlichen Fall in Mitleidenschaft gezogen wird.

Nun sagt aber Potthoff [104]) weiter, daß der Betroffene der Unternehmer sein müsse, der allerdings nicht der Arbeitgeber zu sein brauche, mit anderen Worten, daß der Notfall im Betriebe des Unternehmers eingetreten sein müsse. Diese Ansicht findet aber im Wortlaut des Gesetzes keine Stütze. Das Gesetz spricht lediglich davon, daß die Folgen dieses Notfalles im Betriebe bemerkbar sein müssen und dort nicht ohne weiteres zu beseitigen sind. Der Notfall braucht also nicht im Betriebe selbst eingetreten sein. Betroffener kann daher auch ein außerhalb des Betriebes stehender Dritter sein.

Während Abs. 1 den Arbeitgeber berechtigt, unbeschränkt durch die Bestimmungen des AZNG. Mehrarbeit für alle Arbeitnehmer zu vereinbaren und zu verlangen, gibt Abs. 2 nur für Arbeitnehmer über 16 Jahre eine besondere Möglichkeit, Mehrarbeit zu verlangen. Daß daneben, ebenso wie neben Abs. 1 die außerhalb des AZNG. bestehenden Arbeitsschutzvorschriften für Arbeitnehmer in bestimmten Betrieben, für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer bestehen, unterliegt keinem Zweifel; das ergibt sich aber auch aus dem Wortlaut, der nur die in dieser VO. gegebenen Beschränkungen der Arbeitszeit ausschaltet. Auch die Ausführungsbestimmung des RAMin. vom 29. 4. 1927 erwähnt dies ausdrücklich.

β) Der Ausnahmefall nach § 10, Abs. 2 ist jedoch nur für einzelne Tage möglich. Daß durch diese Vorschrift die dauernde Mehrbeschäftigung ausgeschlossen ist, ist klar. Aus der Fassung des Gesetzes geht aber nicht ohne weiteres hervor, ob die Mehrarbeit an einzelnen Tagen nicht auch regelmäßig geleistet werden kann. Zwar sagt die Regierungsbegründung 1927 dazu: „Es können dies unter Umständen auch mehrere Tage hintereinander sein, keinenfalls aber bestimmte Tage in der Woche, da dies mit dem Ausnahmecharakter der Vorschrift nicht vereinbar ist," und auch Rohde [105]) meint, daß der Begriff „nur für einzelne Tage" dasselbe bedeute, wie im Abs. 1 „Vorübergehende Arbeiten".

Dem dürfte jedoch nicht beizustimmen sein. Aus dem Wortlaut des Gesetzes ist das nicht zu entnehmen. Daraus, daß in Abs. 1 nur von Mehrarbeit in vorübergehenden Fällen die Rede ist, ist nicht zu schließen, daß dieses Tatbestandsmoment auch

---

[104]) Siehe S. 133.
[105]) S. 48.

für den Fall der Mehrarbeit in Abs. 2 erforderlich wäre. Vielmehr behandeln Abs. 1 und Abs. 2 je einen besonderen Fall der Mehrarbeit, und jeder stellt die erforderlichen Tatbestandsmerkmale auf. Es wäre daher falsch, ein für einen Fall erforderliches Tatbestandsmerkmal ohne weiteres als Erfordernis auch im zweiten Falle anzusehen, nur weil beide Fälle zusammen in einem Paragraphen geregelt sind. Da das Gesetz in Abs. 2 nur sagt, „an einzelnen Tagen", so steht nichts im Wege, daß diese einzelnen Tage in gewissem Abstande, — sodaß die Tage tatsächlich einzeln, d. h. vereinzelt sind —, regelmäßig wiederkehren.

Weitere Voraussetzung des Abs. 2 ist ferner, daß die Mehrarbeit nur auf eine geringe Zahl von Arbeitnehmern entfällt. Die Regierungsbegründung sagt hierzu: „Es bedeutet dies, daß vor allem in handwerksmäßigen Betrieben mit wenigen Arbeitnehmern unter den sonst gegebenen Voraussetzungen Arbeiten noch über die normale Arbeitszeit hinaus ausgeführt werden können. Jedoch beschränkt sich die Ausnahme nicht auf Kleinbetriebe, sondern sie wird auch dann anwendbar sein, wenn in größeren Betrieben eine im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft geringe Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt wird. Es wird sich bei großen Betrieben stets nur um einen geringen Bruchteil der Arbeitnehmerschaft handeln dürfen."

In Theorie und Praxis herrscht hier Uebereinstimmung. Auch insofern besteht kein Streit, als allgemein angenommen wird, daß mit Rücksicht auf den Ausnahmecharakter der Bestimmung, die ja nur anwendbar ist, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können, auch der Begriff „Zahl" eng auszulegen ist.

Abgesehen von diesen Voraussetzungen ist Bedingung für die Mehrarbeit, daß die Nichterledigung der Arbeit das Ergebnis der Arbeit gefährdet oder einen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden zur Folge hat. Von diesen beiden Erfordernissen hat das erstere nur dann eine selbständige Bedeutung, wenn man eine planmäßige Ueberarbeit einzelner Arbeitnehmer für erlaubt hält, wie es oben angegeben ist. Denn um das gefährdete Arbeitsergebnis zu retten, kann ein längerer Zeitraum erforderlich sein, in dem regelmäßige Mehrarbeit einzelner geleistet werden muß. Diese Vorschrift wäre aber illusorisch, wollte man vorschreiben, daß der Arbeitgeber zur Behebung der Gefahr nicht für einige Zeit an einzelnen Tagen für eine geringe Zahl von Arbeitnehmern regelmäßig Mehrarbeit anordnen könnte.

Mit der Möglichkeit nach § 10 wären die im Gesetz vorgesehenen Fälle der zulässigen Mehrarbeit erschöpft.

IV. Die auf Grund der gesetzlichen Vorschriften zulässige Mehrarbeit hat jedoch noch in einigen Fällen eine Beschrän-

kung erfahren. Diese Fälle erstrecken sich gemäß der §§ 7 und 8 auf bestimmte Gewerbe, die wegen ihrer besonderen gesundheitsgefährdenden Natur eines besonderen Schutzes bedürfen. Streitfragen haben sich aus diesen Bestimmungen nicht ergeben.

B. Die AZ.-Regelung durch behördliche Anordnung.

1. Während die meisten der in der Praxis bestehenden Arbeitszeitregelungen auf Tarifvertrag beruhen, ist beispielsweise in dem Bezirk Bleicherode für die dortige Textilindustrie die Arbeitszeit durch behördliche Anordnung geregelt worden. Hier läßt das Gewerbeaufsichtsamt Mehrarbeit bis zu 54 Stunden in der Woche zu, und zwar auf Anordnung des Arbeitgebers, ohne daß eine Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich ist

Diese Art der Regelung beruht auf § 6.

2. a. § 6 bestimmt im ersten Satz des Abs. I: „Soweit die Arbeitszeit nicht tariflich geregelt ist, kann auf Antrag des Unternehmers für einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen eine vom § 1 S. 2 und 3 abweichende Regelung der Arbeitszeit durch den zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten oder Bergaufsichtsbeamten nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung widerruflich zugelassen werden, sofern sie aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen, oder aus allgemeinen wirtschaftlichen Gründen geboten ist."

b. I. Voraussetzung für eine derartige Regelung ist also zunächst das Nichtbestehen einer tariflichen Regelung. Ist eine solche in Bezug auf die Arbeitszeit vorhanden, so ist, soweit diese Regelung reicht, keine neue nach § 6 möglich. Regelt andererseits der Tarifvertrag die Arbeitszeit nur unvollständig, so ist die weitere Arbeitszeitregelung nach § 6 zulässig. Diese Auslegung ergibt sich aus dem im Text enthaltenen Wort „soweit" und findet sich sowohl in dem Bescheid des RAMin. vom 25. 2. 24,[1]) wie auch in dem des Regierungspräsidenten in Frankfurt a. O. vom 18. 7. 25/10. 5. 26.[2])

Im übrigen gibt § 6 dem Gewerbeaufsichtsbeamten die Befugnis, Ausnahmen vom Achtstundentag — Mehrarbeit — widerruflich zuzulassen, und zwar unter zwei Voraussetzungen: 1) bei Vorliegen eines Antrages des Unternehmers, 2) nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung.

---

[1]) RABl. 1924, S. 92.
[2]) Rechtspr. 14/27, Nr. 2247 c.

II. In bezug auf das Erfordernis 1) haben sich insofern Streitpunkte ergeben, als von Arbeitgeberseite aus betont wird, daß schon darin, daß vom Arbeitgeber gemäß §§ 75, 80 BRG., ohne daß eine tarifvertragliche Arbeitszeitregelung vorliegt, eine Arbeitsordnung mit der Arbeitszeitvereinbarung gleichzeitig beim Gewerbeaufsichtsbeamten eingereicht werde, ein Antrag auf Arbeitszeitverlängerung im Sinne von § 6 enthalten sei. Weiter sei dann die dem Arbeitgeber von dem Gewerbeaufsichtsbeamten für die Arbeitsordnung erteilte Genehmigung ein konstitutiver Akt, durch den die Arbeitszeitverlängerung gemäß § 6 für unzulässig erklärt werde.[3])

Hierzu ist folgendes zu sagen. Der § 6 bestimmt selbst nichts über die Form des Antrages.

Es muß ein Antrag vorliegen. Dieses Erfordernis setzt eine eindeutige gültige Willenserklärung in bezug auf das Bezweckte voraus. Eine solche auf Genehmigung von Mehrarbeit gerichtete Willenserklärung liegt aber nicht in der Einreichung einer Arbeitsordnung gemäß §§ 134e, 134 f. In einer Arbeitsordnung kann die tägliche Arbeitszeit ohne tarifliche Ermächtigung nicht geregelt werden. Eine solche Regelung ist nichtig. Das alleinige Vorhandensein einer nichtigen Bestimmung in einer Arbeitsordnung kann nicht eine gültige Willenserklärung, einen Antrag, enthalten. Hinzu kommt noch, daß in der Einreichung einer Arbeitsordnung an sich lediglich die Erklärung liegt, daß man der Vorschrift der §§ 134e und 134 f Genüge tun wolle, und nicht einmal der Antrag auf Erlaß irgendeines Bescheides durch den Gewerbeaufsichtsbeamten. Denn dieser hat die Arbeitsordnung gar nicht zu genehmigen; für ihn besteht nicht einmal die Pflicht, dem Arbeitgeber eine Nachricht darüber zukommen zu lassen, ob er die Arbeitsordnung beanstandet hat. Der Gewerbeaufsichtsbeamte braucht also auf eine derartige Einreichung gar nicht zu reagieren, während dagegen ein Antrag von ihm beschlossen werden muß. Die stillschweigende Einreichung einer Arbeitsordnung, die zufällig und ungesetzmäßig die Regelung der Arbeitszeit enthält, kann also kein Antrag im Sinne des § 6 sein.

Der Arbeitgeber muß also diesen Antrag ausdrücklich stellen. An seiner Stelle kann ihn auch einer seiner Angestellten stellen.

III. Zu diesem Antrag gehört 2.), daß die Betriebsverrtetung von ihm gehört worden ist. In bezug auf diese Voraussetzung ist bereits oben [4]) das Nötige gesagt worden.

IV. § 6 ermächtigt den Gewerbeaufsichtsbeamten zu der von § 1 abweichenden Regelung der Arbeitszeit nur aus be-

[3]) Siehe Erdmann, S. 89.

[4]) S. 14, siehe auch Besch. d. RAMin. v. 15. 5. 1924, RABl. 24, S. 264; siehe Rechtspr. 14/27, Nr. 2250.

stimmten Gründen, und zwar muß die Ueberschreitung der 48-Stunden-Grenze entweder 1. aus betriebstechnischen Gründen, 2. aus allgemein wirtschaftlichen Gründen geboten erscheinen.

Zu 1. Für diesen Fall sind im Gesetz Beispiele angegeben; unvermeidliche Störungen und als Beispiele für diese: Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse oder Unglücksfälle.

Zu 2. Der weitaus wichtigste Grund ist der des allgemein wirtschaftlichen Erfordernisses. Dem Grundgedanken der AZVO. folgend, ist das Hauptgewicht auf das Wort „allgemein" zu legen. Die verlangte Mehrarbeit muß im allgemeinen wirtschaftlichen Interesse liegen. Bei der Prüfung, ob etwas im allgemeinen wirtschaftlichen Interesse liegt, ist jedoch nicht, wie es Erdmann [5]) meint, davon auszugehen, daß jede Mehrarbeit, die zur Verbilligung und Vermehrung der Gütererzeugung geleistet werde, im allgemeinen Interesse des deutschen Volkes läge. Eine solche Vermutung besteht nicht. Im Gegenteil, tatsächlich liegt die Leistung der Mehrarbeit im allgemeinen in erster Linie im wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers, mag sie auch sekundär von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse sein. Im § 6 wird jedoch verlangt, daß zunächst ein allgemeines Interesse besteht. Und diese Frage ist daher stets in jedem Einzelfall zu prüfen. Würde die von Erdmann aufgestellte Vermutung bestehen, so wäre der Arbeitgeber von der ihm durch die Fassung des Gesetzes zukommenden Beweislast befreit, die ihm aufgibt, nachzuweisen, daß für die von ihm verlangte Mehrarbeit ein allgemein wirtschaftliches Interesse besteht.

c) Auf den ordnungsmäßig ausdrücklich gestellten Antrag des Arbeitgebers hin hat dann der Gewerbeaufsichtsbeamte die verlangte Mehrarbeit zu genehmigen oder zu versagen. Gegen seine Entscheidung gibt § 6 Abs. 2 sowohl dem Arbeitgeber wie der Arbeitnehmerseite ein Beschwerderecht. Für die Arbeitnehmerseite steht dies dem BR. und auch den mittelbar beteiligten Arbeitnehmerberufsvereinen [6]) zu.

d) Während der Geltung der AZVO. vom 21. Dezember 1923 war der Mißstand eingetreten, daß von Arbeitgeberseite aus ein Tarifvertrag, der bis dahin die Arbeitszeit in einem für diese nicht günstigen Sinne regelte, gekündigt wurde, um dann nach Ablauf des Tarifvertrages behördlicherseits eine längere Arbeitszeit genehmigt zu erhalten. Diese Möglichkeit ist durch das AZNG. beseitigt worden, indem dieses den Abs. 3 eingefügt hat. Durch diesen wird bestimmt, daß die Behörde

[5]) S. 95.
[6]) RAMin. v. 15. 5. 24, RABl., S. 264.

für den Fall, daß bei bis dahin tariflicher Regelung der Arbeitszeit der Tarifvertrag seit noch nicht 3 Monaten abgelaufen ist, nicht eine längere Arbeitszeit zulassen dürfe, als nach dem Tarifvertrag zulässig gewesen wäre. Diese Vorschrift bringt wiederum den Grundgedanken des AZNG. zum Ausdruck, daß die Vereinbarung der Parteien der Anordnung der Behörde vorgeht, ebenso wie die in Abs. 4 enthaltene, die bestimmt, daß, wenn nachträglich eine tarifliche Regelung zustande kommt, diese ohne weiteres an die Stelle der behördlichen trete.

Klehmet [7]) hat im Anschluß an die Bestimmung des Abs. 3 die Frage aufgeworfen, ob an sich tarifangehörige Arbeitnehmer, die erst nach Ablauf des Vertrages eingetreten sind, ebenso dastehen, wie tariffremde. Er hat sie dahin beantwortet, daß dies davon abhänge, wie man sich zur Frage der Nachwirkung der Tarifverträge im allgemeinen stelle. Die Frage dürfte wohl unerheblich sein, denn auch, wenn man annimmt, daß ein abgelaufener Tarifvertrag noch Nachwirkungen habe, so besteht jedoch in bezug auf seine Arbeitszeitbestimmungen Einstimmigkeit darüber, daß diese keine Nachwirkungen haben [8]) und daß mit Ablauf des Tarifvertrages die gesetzliche Regelung des § 1 gilt.

Für die Arbeitszeitregelung nach § 6 bestehen die in § 9 festgesetzten Schranken. Auch darüber, daß neben § 6 auch noch die Bestimmungen der §§ 2, 3, 4 Geltung haben, herrscht in Theorie und Praxis Uebereinstimmung.

e) In bezug auf die Frage, ob der Arbeitnehmer auf Grund einer Regelung nach § 6 privatrechtlich zur Leistung der dort bestimmten zulässigen Mehrarbeit verpflichtet ist, wird auf die diesbezüglichen Ausführungen oben zu § 3 [9]) verwiesen. § 6 verschafft dem Arbeitgeber keinen privatrechtlichen Anspruch auf die Leistung der genehmigten Mitarbeit durch die Arbeitnehmen.[10])

C. Die Bezahlung der Mehrarbeit.

Nach der Erörterung des § 6 ist die der im AZNG. enthaltenen Arbeitszeitbestimmungen erschöpft. Jetzt bleibt noch eine im AZNG. im Gegensatz zur AZVO. vom 21. Dezember 1923 geregelte Frage zu erwähnen. Das ist das Problem der Bezahlung der auf Grund des Gesetzes geleisteten Mehrarbeit.

---

[7]) Siehe Nachtrag S. 21.
[8]) Siehe oben S. 36.
[9]) Siehe oben S. 20 ff.
[10]) Siehe ebenso Urt. d. LAG. Frankfurt a. O. v. 29. 9. 27; Bensh. Samml. I; LAG., S. 370.

1. Der schon oben erwähnte Tarifvertrag für die Textilindustrie im rechtsrheinischen Bezirk regelt ebenso wie sämtliche Tarifverträge in der Textilindustrie die Frage der Mehrarbeit. Er bestimmt in bezug auf die Bezahlung der Mehrarbeit, und zwar 1. für die Mehrarbeit bis zu 3 Stunden wöchentlich, die auf Anordnung des Arbeitgebers zu leisten ist: Für diese geleisteten Mehrarbeitsstunden ist ein 25prozentiger Zuschlag von dem tariflichen Sonderlohn des beteiligten Arbeitnehmers zu zahlen. Der Zuschlag entfällt, wo das Gesetz ihn versagt. (Anm.: Hierüber siehe nachstehende Vereinbarung [1]) des Vorstandes der Bezirksgruppe „Rheinland" vom 27. Juli 1927.)" 2. Für die darüber hinaus auf Grund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der Betriebsvertretung zu leistenden Ueberstunden: „Für diese sind die im § 4 des allgemeinen Lohnabkommens festgesetzten Ueberstundenzuschläge zu zahlen." Hier heißt es dann weiter: „Auf die in den Branchentarifen bezw. im besonderen Lohntarif festgelegten Grundlöhne ist für Ueberstunden ein Zuschlag von 25 Prozent zu zahlen, soweit die Ueberstunden in die Nacht fallen, beträgt der Zuschlag 50 Prozent; soweit sie auf einen Sonntag fallen, 75 Prozent. Bei regelmäßigen Nachtschichten ist ein Zuschlag von 15 Prozent auf die Grundlöhne zu zahlen."

2. a) Die gesetzliche Grundlage für diese Regelung findet sich im § 6a. Dieser Paragraph gibt den Tarifparteien die Möglichkeit und zugleich die Richtlinien, die Bezahlung der Mehrarbeit zu regeln.

b) § 6a bestimmt zunächst grundsätzlich, daß, wenn Mehrarbeit geleistet wird auf Grund der §§ 3, 5, 6 oder 10, die Arbeitnehmer mit Ausnahme der Lehrlinge für die über die Grenzen des § 1 S. 2 und 3 hinausgehende Arbeitszeit Anspruch auf eine angemessene Vergütung über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus haben, und zwar auch dann, wenn in diesem Falle gemäß § 9 länger als 10 Stunden gearbeitet würde. Ein solcher Anspruch bestehe jedoch nicht, soweit die Mehrarbeit auch nach den §§ 2 oder 4 zulässig wäre oder lediglich infolge von Notfällen, Naturereignissen, Unglücksfällen oder anderen unvermeidlichen Störungen erforderlich sei.

c) Diese Vorschrift des 6a ist neu in die AZVO. eingefügt worden. Im Anschluß an diese Bestimmung ist dann auch in der oben mitgeteilten Form in den Tarifverträgen der Zuschlag für die Mehrarbeit festgelegt worden. Durch die Bestimmung des § 6a wird der Schutzgesetzcharakter des AZNG.

---

[1]) diese siehe unten S. 51.

noch besonders unterstrichen. Während bis dahin regelmäßig [2]) die Mehrarbeit ohne besonderen Lohnzuschlag vergütet wurde, wirkt die jetzige Bestimmung darauf hin, daß der Arbeitgeber die zulässige Mehrarbeit nur dann in Anspruch nimmt, wenn es unbedingt erforderlich erscheint; sie wirkt also als Schutz gegen die Ausbeutung der Arbeitskraft. Und zwar gewährt sie einen um so größeren Schutz, als sie eine zwingende Regelung des Arbeitsvertrages ist und unmittelbar in das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingreift. Damit zeigt sie sich gleichzeitig als einzige Vorschrift des AZNG. neben der des § 9 Abs. 3, die privatrechtliche Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schafft.

Eine öffentlich-rechtliche Vorschrift, deren Nichtbefolgung Bestrafung aus § 11 nach sich zöge, ist in § 6a nicht enthalten.[3]) Auf Grund der besonderen Bestimmung ist ein Mehrarbeitszuschlag nur für Mehrarbeit gemäß den §§ 3, 5, 6 oder 10 gewährt, nicht für Ausgleichsmehrarbeit nach § 1 S. 3 [4]) und nicht für Mehrarbeit nach §§ 2 und 4 und solche, die durch unvermeidliche Störungen hervorgerufen wird.

d) In bezug auf den persönlichen Geltungsbereich des § 6a besteht kein Zweifel darüber, daß er sich auf Arbeiter und Angestellte erstreckt. Jedoch hat sich insoweit eine Meinungsverschiedenheit gebildet, als die Ansicht vertreten wird, daß § 6a keine Geltung für die im Verkehrsgewerbe beschäftigten Arbeitnehmer habe. Man stützt sich dabei [5]) auf die Tatsache, daß die Ziffer III der VO. vom 23. 11./17. 12. 18, die eine besondere Regelung der Arbeitszeit in den Verkehrsgewerben zuläßt, im § 6a neben den §§ 3, 5, 6, 10 nicht erwähnt sei.

Diese Begründung ist aber nicht gerechtfertigt. Ziff. III der zitierten Verordnung schreibt für die Ausnahmeregelung in den Verkehrsgewerben Vereinbarungen zwischen den Betriebsleitungen und den Arbeitnehmerverbänden vor. Da diese Regelung mit den Arbeitnehmerverbänden Vorschrift ist, kann sie nicht in einer Arbeitsordnung oder in einer Betriebsvereinbarung bestehen, denn diese werden nicht von den Arbeitnehmerverbänden geschlossen. Eine solche Regelung kann

[2]) Nach dem bis zum 1. 9. 27 in der rechtsrheinischen Textilindustrie bestehenden Tarifvertrage war z. B. auf Anordnung der Betriebsleitung nach Anhörung der Betriebsvertretung Mehrarbeit bis zu 6 Stunden wöchentlich zu leisten Für diese Mehrarbeit war lediglich der tarifliche Stundenlohn zu zahlen.

[3]) Siehe auch Hueck-Nipperdey, I. Bd., S. 403, A. 54.

[4]) Siehe AG. Mannheim, Urt. v. 19. 1. 28, Rechtspr. Nr. 2715.

[5]) Siehe Erdmann, S. 100 ff.; Meissinger: Rechtsgutachten i. „Nachrichtenblatt des Arbeitgeberverbandes der deutschen Straßenbahnen, Kleinbahnen und Privateisenbahnen", v. 15. 5 27.

sodann nur in der Form eines Tarifvertrages bezw. des ihm gleichstehenden Schiedspruches oder auf Grund von § 6 erfolgen. Ist die Mahrarbeit nun aber so geregelt, dann wird sie auch auf Grund von § 5 bezw. § 6 geleistet und für diese Mehrarbeit ist der Zuschlag nach § 6a zu leisten.[6])

e) I. Die in Abs. I festgesetzte Bezahlung der Mehrarbeit ist eine Mindestregelung, so daß der Lohn für die Ueberarbeit auf jeden Fall höher als der für die regelmäßige Arbeitszeit sein muß. Diese Regelung ist zwingend, sodaß sie durch Privatvertrag nicht ausgeschlossen werden kann.[7]) Auch der einzelne Arbeitnehmer kann vor Fälligkeit des ihm zustehenden Ueberstundenlohnes nicht auf diesen verzichten. Darüber, ob ein nachträglicher Verzicht möglich ist, sind die Meinungen geteilt. Diese Frage ist, da dieser Anspruch auf Bezahlung des Zuschlages ein Lohnanspruch ist, der ebenso wie dieser zu erfüllen ist, der auch ebenso wie dieser verjährt, ebenso zu behandeln wie die, ob ein nachträglicher Verzicht auf Tariflohn möglich ist.[8])

Für die Praxis der Gerichte ist diese Frage vorläufig durch mehrfache, eindeutige Stellungnahme des RAG. noch zu Beginn des Jahres 1928 dahin entscheiden, daß ein nachträglicher Verzicht auf Tariflohn wohl möglich ist. Jedoch ein Teil der Literatur hat sich mit diesem Ergebnis nicht zufrieden gegeben.

Vor allem Nipperdey hat sich für die Nichtigkeit auch des nachträglichen Verzichts auf Tariflohn eingesetzt und auf dem Deutschen Juristentag im Jahre 1928 einen Beschluß herbeigeführt, der von der Gesetzgebung einen Ausspruch über

---

[6]) Siehe auch Erdel, i. SchlW. 1927, S. 287; Leipart, S. 33; Potthoff, AR. XIV, Sp. 765; Richter, NZfAR. 1928, Sp. 4; RAMin., 16. 7. 27, III, B. 3262/27; RAG., Urt. v. 28. 3. 28, 107/27, i. Rechtspr. 28, Nr. 2716; LAG. Stuttgart, Urt. v. 28. 2. 27, i. DRZtg. 28, Rechtspr. Nr. 59; AGer. Berlin, Urt. v. 20. 8. 28, i. SchlW. 1928, 401.

[7]) Siehe Potthoff, S. 92; Rohde, S 34.

[8]) Dafür: Erdmann, S. 105; Groh, SchlW. 1928, S. 389 ff.; Hueck, JW. 28, 1243; Jacobi, S. 223 a. 4 und die dort angegebene Literatur; Kaskel, AR. 1928, S. 40/41; Potthoff, S. 92; RG. v. 27. 11. 25; NZfAR. 1926, Sp. 372 ff.; RG. v 27. 4. 27; RAG. v. 6. 12. 27, 8/27; RAG. v. 4. 1. 28, JW. 28, 1077 ff.; RAG. 1. 2. 28; JW. 28, 1243; RAG. 16. 2. 28; JW. 28, 1665; LAG. Krefeld v. 12 10. 27; DRZ. 1928, Nr. 223; LAG. Görlitz v. 13. 10. 27, Jur. Rdsch. 1928, Beilage Nr. 236; LAG. Tübingen v. 12. 1. 28, Bensh. Samml.; GG. Dresden v. 30 3. 27, DArbG., 32. Jahrg., S. 231; KfmG. Breslau v. 21. 12. 26, DArbG., 32. Jahrg., S. 235/6

Dagegen: Nipperdey, JW. 28, 1666; Oppermann, JW. 28, 1665; LAG. Münster v. 20. 9. 27, DRZ. 1928, Nr. 224; LAG. Hamburg v. 16. 12. 27 (Rechtspr. 28, Nr. 2279); ArbGer. Hamborn v. 23 8. 27 (Rechtspr. 28, Nr. 2279); AG. Bassum v. 10. 10. 27 (Rechtspr. 28, Nr. 2279); AG. Breslau v. 13. 12. 27 (Rechtspr. 28, Nr. 2279); KfmG. Berlin v. 17. 3. 27, DArbG., 32. Jahrg., S. 170; LG. München I v. 28. 6. 27, AR. 1928, Sp. 340

die Unwirksamkeit des nachträglichen Verzichts auf den tariflichen Lohn verlangt.[9])

Der Verzicht auf Tariflohn v o r Fälligkeit ist eine Handlung, die gegen die Unabdingbarkeit der Tarifverträge verstößt, deren Bestimmungen von den e i n z e l n e n Arbeitnehmern nicht rechtsgültig ausgeschlossen werden können. Denn durch einen derartigen Verzicht würde der tarifvertraglich festgesetzte Anspruch auf den Tariflohn abgeändert werden.

Bei einem Verzicht n a c h Fälligkeit des tariflichen Lohnes nimmt nun das RAG. an, daß, sobald der tarifvertraglich gewährleistete Anspruch auf den vollen Lohn entstanden wäre, die Wirkung und Aufgabe des Tarifvertrages beendigt sei. Der Tarifvertrag habe nun seine Aufgabe erfüllt, indem er dem Arbeitnehmer seinen Rechtsanspruch auf den tariflichen Lohn verschafft habe. Die Wirkung und Aufgabe des Tarifvertrags wäre dann beendigt, und damit wirke auch die Unabdingbarkeit nicht mehr fort. Der Arbeitnehmer sei also in der weiteren Verfügung über den Anspruch völlig frei und könne somit auch rechtsgültig auf einen Teil seines Lohnanspruches verzichten.

Durch den Wortlaut des Gesetzes läßt sich diese Ansicht nicht widerlegen. Die Ablehnung der Verzichtbarkeit läßt sich vorläufig nur auf den nicht im Gesetz ausdrücklich erklärten Willen und auf den Geist der TVO. stützen, mit dem die Annahme der Verzichtbarkeit nicht vereinbar ist. Der gesetzgeberische Zweck der TVO. ist doch der, daß die Abänderung eines TV. zuungunsten des Arbeitnehmers durch Einzelvertrag verhindert wird, da diese Einzelverträge erfahrungsgemäß stets unter indirektem oder direktem Druck geschlossen werden. Im Endergebnis ist es aber gleich, ob der Arbeitgeber vor Fälligkeit oder bei Fälligkeit des Lohnes an den Arbeitnehmer herantritt, damit dieser auf seinen tariflichen Lohn verzichten soll. Dieses Endergebnis will die TVO. beseitigen, und deshalb müssen die Wege zu diesem Ergebnis, sowohl die vorherige Vereinbarung wie auch der Verzicht bei der Gehaltszahlung, unzulässig sein.

Nach Satz 2 Abs. 1 besteht der Anspruch auf Zuschlag für Mehrarbeit nicht, soweit die Mehrarbeit auch nach §§ 2 oder 4 zulässig wäre oder lediglich infolge von Notfällen, Naturereignissen, Unglücksfällen oder anderen unvermeidlichen Störungen erforderlich ist.[10])

Das oben (S. 47) mitgeteilte Arbeitszeitabkommen in der rechtsrheinischen Textilindustrie nimmt Bezug auf eine Ver-

[9]) Siehe G r o h, SchlW. 28, S. 389 ff.

[10]) Vgl. Urt. d. RAG. v. 9. 5. 28, i. Bensh. Samml., Bd. II, Nr. 23, S. 32/33

einbarung der Tarifparteien vom 27. 7. 27, die speziell den Mehrarbeitszuschlag der Textilarbeiter in bezug auf Arbeiten nach §§ 2 und 4 regelt. In Ziffer 1 wird hier bestimmt: „Soweit bei Portiers, Wächtern, Nachtwächtern, Heizern und Wärtern von Beleuchtungs- und Kraftanlagen sowie Chauffeuren und Kutschern Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfange vorliegt, ist die Mehrarbeit nicht zuschlagspflichtig; desgleichen sind Putz- und Reinigungsarbeiten der Chauffeure und Kutscher frei von Mehrarbeitszuschlag."

In Ziffer 2 heißt es: „Solche Arbeiter, welche ausschließlich mit Reinigungsarbeiten beschäftigt werden, sollen für die über 48—51 Stunden wöchentlich geleistete Arbeit den Mehrarbeitszuschlag erhalten; ebenso soll für Putzstunden mit Rücksicht auf die verschiedenartige Entlohnungsform und die sich daraus bei einem Abzug des Mehrarbeitszuschlages ergebenden Schwierigkeiten der Mehrarbeitszuschlag gezahlt werden.

In Ziffer 1 handelt es sich um Fälle der Arbeitsbereitschaft, so daß in diesen Fällen an und für sich eine Regelung der Arbeitszeit nach § 2 möglich wäre und damit nach § 6a Abs. I S. 2 der Mehrarbeitszuschlag entfiele; diese Ziffer bestimmt daher etwas, was schon im Gesetz selbst ausgesprochen ist.

Für die Reinigungsarbeiten in Ziffer 2 ist die Mehrarbeit an sich nach § 4 zulässig, sodaß auch für diese gemäß 6a I S. 2 keine Ansprüche auf Zuschlag beständen. Da sich aber, wie in der Einleitung zu diesem Uebereinkommen angegeben ist, „bei der Durchführung des 6a des AZNG. erhebliche Schwierigkeiten ergeben haben", hat man diesen Ausweg beschritten. Eine solche Regelung ist natürlich gültig, da die gesetzliche Regelung nur eine Mindestverpflichtung für die Arbeitnehmer aufstellt; dadurch wird aber nicht ausgeschlossen, daß sich die Arbeitgeber freiwillig zu einer höheren Leistung verpflichten, da die gesetzlichen Schranken ja lediglich einen Schutz der Arbeitnehmer bezwecken.

Für die Höhe der in § 6a Abs. 1 angegebenen angemessenen Vergütung bestimmt Abs. 2: „Als angemessene Vergütung gilt, sofern die Beteiligten nicht nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine andere Regelung vereinbaren oder besondere Umstände eine solche rechtfertigen, ein Zuschlag von 25 vom Hundert."

Diese Grenze ist nun aber nicht etwa als gesetzlicher Höchstsatz aufzufassen,[11]) sondern dieser Satz gilt nur, sofern die Beteiligten nicht eine andere Regelung vereinbaren oder besondere Umstände dies rechtfertigen.

[11]) Wie es Erdmann tut (S. 120), obwohl er S. 119 A. 18 sagt, daß für die Vereinbarung uneingeschränkt der Grundsatz der Vertragsfreiheit herrsche.

II. Im Anschluß an die Arbeitszeitregelung bei den Angestellten ist hier die Frage strittig geworden, ob für die von Angestellten geleistete Mehrarbeit außer dem Zuschlag des § 6a noch ein besonderer Stundengehaltssatz für die einzelnen über 48 wöchentlich hinausgehenden Mehrarbeitsstunden zu zahlen ist. Bei der Beantwortung ist davon auszugehen, daß der Monatsgehaltsempfänger für sein Gehalt im allgemeinen nur zu einer 48stündigen wöchentlichen Arbeitsleistung verpflichtet ist. Auch für ihn gilt die Bestimmung des Abs. 1, daß er, falls er Mehrarbeit auf Grund der §§ 3, 5, 6, 10 leistet, erhöhte Bezahlung für diese Mehrarbeit zu beanspruchen hat.[12]) Sollte nun der für den Angestellten geltende Tarifvertrag bestimmen, daß dieser für die Mehrarbeit neben dem üblichen Monatsgehalt keine erhöhte bzw. gar keine Vergütung erhalten solle, oder, was praktisch dasselbe bedeutet, daß durch das gewöhnliche Monatsgehalt auch die Mehrheit abgegolten sein soll, so verstößt eine solche Bestimmung gegen eine zwingende gesetzliche Vorschrift, nämlich die des 6a, und ist damit gemäß § 134 BGB. nichtig. Sollte die in dem Tarifvertrag enthaltene Mehrarbeit schon vor dem 1. April 1927 vereinbart sein, so gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages allerdings noch bis Ablauf des Tarifvertrags, spätestens aber bis zum 1. Juli 1927. Von diesem Zeitpunkt an gilt jedoch § 6a auch für Angestellte mit Monatsgehalt; diese haben dann also nicht nur, wie es Erdmann[13]) vertritt, Anspruch auf die höchstens 25 Prozent des Abs. 2 von dem aus dem Monatsgehalt errechneten Stundenlohn, sondern auf diesen Stundenlohn plus 25 Prozent.[14]) Die Vergütung des Abs. 2 soll doch nach dem Wortlaut des Abs. 1 in der Höhe wie sie Abs. 2 vorschlägt, zu dem gewöhnlichen Lohn hinzukommen und so das Entgelt für die Mehrarbeit bilden.

III. Der vom Gesetz als angemessen bestimmte Zuschlag ist von dem Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit zu berechnen. Bei dem gewöhnlichen Zeitlohn bietet diese Berechnung keine Schwierigkeit. Diese tritt aber ein, sobald es sich um Akkordlohn handelt. Hierüber bestimmt das Gesetz nichts. Wenn auch der Tarifvertrag nichts darüber enthält, so ist ebenso, wie wenn es sich um Monatslohn handelt, der Gesamtakkordverdienst durch die darauf entfallende Arbeitsstundenzahl zu dividieren. Zu dem so errechneten Stundenverdienst ist dann der gesetzlich angemessene oder der tariflich bestimmte Zuschlag hinzuzuzählen.[15])

[12]) Siehe Richter, NZfAR. 1928, Sp. 87.

[13]) Siehe S. 109/110.

[14]) Im Ergebnis wie hier: Richter; Käppel, a. a. O., S. 398; vgl. auch den Mannheimer Schiedsspruch von Erdel, und Erdel i. „D. Arb. G.“, 32. Jahrg., S. 345 ff.

[15]) Vgl. d. Urt. d. LAG. Stuttgart v. 14. 2. 1928, Aktenzeichen: Sa. 40/27, unveröffentlicht im Bes. des Verfassers.

Meist wird diese Frage aber durch die Tarifverträge geregelt, und nach diesen richtet sich in erster Linie die Höhe der Vergütung. So ist auch für die rechtsrheinische Textilindustrie bestimmt, daß für Akkord- und Zwangsakkordarbeiter der Mehrarbeitszuschlag auf die Akkordbasis des betreffenden Arbeiters plus 15 Prozent bezw. dort, wo keine besondere Akkordbasis tariflich festgelegt ist, auf den tariflichen Zeitlohn des betr. Arbeiters plus 15 Prozent bezahlt wird.

f) Für den Fall, daß zwischen Einzelarbeitnehmer und Arbeitgeber Differenzen in bezug auf die Bezahlung der Mehrarbeit entstehen, ist gemäß § 2 AGG. das Arbeitsgericht zur Entscheidung über diese Streitigkeiten berufen. Kann jedoch zwischen gesamtvertragsfähigen Parteien keine Einigung über die Entlohnung der Mehrarbeit erzielt werden, so schaltet § 6 a Abs. 3 AZVO. ein besonderes Verfahren vor dem Schlichter ein.

I. § 6 a Abs. 3 S. 1 bestimmt: „Entsteht zwischen gesamtvertragsfähigen Parteien Streit über die Form, die Höhe oder die Art der Berechnung der Vergütung und kommt in freien Verhandlungen oder im Schlichtungsverfahren keine Gesamtvereinbarung zustande, so trifft der Schlichter auf Antrag eine bindende Regelung."

II. Der Begriff „gesamtvertragsfähig" ist neu. Gesamtvertragsfähig ist eine Partei, wenn sie fähig ist, Gesamtvereinbarungen zu schließen. Was unter Gesamtvereinbarungen zu verstehen ist, bestimmt sich nach der Schlichtungsverordnung. Nach § 3 dieser Verordnung ist unter Gesamtvereinbarung sowohl der Tarifvertrag wie auch die Betriebsvereinbarung zu verstehen. Nach feststehender Arbeitsrechtslehre sind daher gesamtvertragsfähig: Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmerverbände, Betriebsvertretungen, Belegschaften; nicht dagegen die einzelnen Arbeitnehmer.

Im Anschluß an die bei der Frage nach der Tariffähigkeit aufgestellte Behauptung von der dazu erforderlichen Existenz einer subjektiven Tarifberechtigung, die erst zu der objektiven Tariffähigkeit hinzukommen müsse, damit ein Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband als Partei tariffähig würde, untersucht Erdmann, ob auch für den Begriff der Gesamtvertragsfähigkeit eine „Gesamtvertragsberechtigung" im Sinne der „Tarifberechtigung" verlangt werden müsse. Ebenso wie die erstere bejaht er diese Frage und kommt zu dem praktischen Ergebnis,[16]) „daß ein Arbeitgeberverband, der in einer nach herrschender Ansicht an sich zulässigen Weise seine Tarifberechtigung ganz oder teilweise ausgeschlossen hat, insoweit nicht als „gesamtvertragsfähig" im Sinne dieser Bestimmung

[16]) S. 123.

angesehen werden kann und demzufolge auch dem besonderen Schlichterverfahren des § 6a Abs. 3, das zu einer bindenden Regelung führt, nicht unterworfen werden darf. Dieses Ergebnis würde ebenso wie die Annahme einer „Tariffähigkeit" dazu führen, daß ein Arbeitgeber- bezw. Arbeitnehmerverband es in der Hand hätte, durch Satzungsänderung sich die Tariffähigkeit zu nehmen und damit einen ihm unliebsamen Akt des Schlichters nichtig zu machen: durch private Willenserklärung einen Staatsakt zu beseitigen. Die Frage, ob die subjektive Tarifberechtigung eines Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbandes zu seiner objektiven Tariffähigkeit hinzukommen müsse, um ihn tariffähig zu machen, hat in der Literatur zum Tarifrecht eine erhebliche Erörterung erfahren. Es haben sich hier zwei entgegengesetzte Ansichten gebildet. Die eine Seite bejaht die Existenz des Erfordernisses einer besonderen Tarifberechtigung, während diese von der anderen Seite aus abgelehnt wird.[17]) Mit der letzteren Ansicht verneine ich das Bestehen einer besonderen gewollten Tarifberechtigung als Voraussetzung für die Tariffähigkeit eines Verbandes und nehme damit auch das Vorhandensein einer gewollten Gesamtvertragsberechtigung nicht als Voraussetzung für die Gesamtvertragsfähigkeit einer Partei an. Denn auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen, der §§ 1, 6b der TVO. und des § 15 der 2. Ausführungs-Verordnung zur SchlVO. sind tariffähig neben den einzelnen Arbeitgebern wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Befaßt sich also ein Arbeitgeber- bezw. ein Arbeitnehmerverband mit der Wahrnehmung witschaftlicher Interessen seiner Mitglieder, so ist er tariffähig, ohne Rücksicht darauf, ob auch ausdrücklich der Abschluß von Tarifverträgen zum Vereinszweck erklärt worden ist.[18]) Eine nachträgliche Satzungsänderung, die den Abschluß von Tarifverträgen als Vereinszweck ausschließt, hat daher auf die Tariffähigkeit des Verbandes keinen Einfluß. Diejenigen, die diese Möglichkeit bejahen, setzen sich damit zugleich in Gegensatz zum Sinn der staatlichen Regelung des Arbeitsrechts im Schlichtungswesen. Bei der großen Bedeutung der aus Arbeitsvertragsstreitigkeiten etwa entstehenden Wirtschafts-

---

[17]) Dafür: Erdmann, S. 122; Nipperdey, „Tarifrecht", S. 77 ff.; Nipperdey, NZfAR. 1926, Sp. 193 f.; Nipperdey, „Gewollte Tarifunfähigkeit" in Recht und Wirtschaft 1922, S. 612; Hueck, NZfAR. 1926, S. 647; Kaskel, NZfAR. 1926, Sp. 1 ff.; Kaskel, Neues Arbeitsrecht, S. 17.

Dagegen: Fögen i. Kaskel: Hauptfragen, S. 71 ff.; Gerber, Gutachten; Jacobi, S. 166/67; vgl. auch die hier aufgeführte Literatur; Nörpel i. Kaskel: Hauptfragen, S. 67 ff

[18]) RAG., Beschluß v. 6. 6. 1928, 8/28, i. Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen 1928, Heft 15; RAG., Urt. v. 25. 5. 1927, JW. 28, 104.

kämpfe, hat der Staat die Regelung durch Gesetz getroffen, um so kontrollieren und im gegebenen Moment mit seinem Schlichtungswesen eingreifen zu können. Wenn da die Parteien es in der Hand haben sollten, eine staatliche Regelung zu verhindern, und der Fall bestände, wenn ein Verband plötzlich durch Satzungsänderung seine Tariffähigkeit beseitigen könnte, so wäre die ganze staatliche Regelung illusorisch.

Ein Verfahren vor dem Schlichter gemäß § 6a Abs. 3 S. 1 kommt nur dann in Frage, wenn schon vorher die Herbeiführung einer Gesamtvereinbarung über den Streitpunkt — Form, Höhe und Art der Berechnung der Vergütung — vergeblich versucht worden ist. Dann greift auf Antrag der Schlichter ein.

Für das Verfahren vor dem Schlichter enthält das Gesetz keine Vorschriften. Lediglich in den Ausführungsbestimmungen zu § 6a vom 29. April 1927 ist bestimmt, daß die Beteiligten stets zu hören sind. Auf jeden Fall hat der Schlichter, wenn auch während des Verfahrens keine Vereinbarung erzielt wird, eine Regelung zu treffen.

Diese Regelung ist sofort rechtskräftig und bindet auch die Gerichte. Sie bewirkt, daß den Einzelarbeitnehmern jetzt der vom Schlichter zuerkannte Zuschlag zu zahlen ist.

III. In S. 2 des Abs. 3 wird das Verfahren für einen weiteren Streitfall der gesamtvertragsfähigen Parteien geregelt. Hier wird bestimmt: „Unter den gleichen Voraussetzungen entscheidet er auch bindend darüber, inwieweit die Mehrarbeit wegen Arbeitsbereitschaft nach § 2 oder wegen der Voraussetzungen des § 4 keinen Anspruch auf Vergütung begründet. Zuständig ist der ständige Schlichter oder, wenn die Streitigkeit seinen Bezirk wesentlich überschreitet, ein vom Reichsarbeitsminister für den Einzelfall bestellter Schlichter." Auch dieser Streit muß zwischen gesamtvertragsfähigen Parteien bestehen, damit der Schlichter eingreifen kann.

Während nach Abs. 2 der Ausführungsbestimmungen der Schlichter seine Entscheidung über die Höhe des Mehrarbeitszuschlags nachträglich auf Antrag beim Vorliegen der Voraussetzungen ändern kann, ist eine solche Aenderung seiner Entscheidung nach S. 2 nicht möglich. Auch das Gericht ist an die Entscheidung gebunden.

Ueber die Rechtsnatur dieser bindenden Entscheidung und der bindenden Regelung nach S. 1 besteht vorläufig noch keine Uebereinstimmung.[19])

So vertritt Kaskel[20]) den Standpunkt, daß die bindende Regelung des Schlichters einen Zwangstarif darstelle,

[19]) Vgl. dazu: Erdmann, S. 128 ff.; Klehmet, Nachtrag, S. 31; Potthoff, S. 101; Richter, NZfAR. 1928, Sp 100, 101; Rohde, S. 37; a. A.: Kaskel, S. 121; RAMinisterium, 2. 12. 27.

[20]) S. 121; 29.

ebenso wie ihn die SchlVO. schaffe. Zur Begründung führt er aus, es sei entscheidend, daß nach ausdrücklicher Vorschrift des § 6a Abs. 3 nur gesamtvertragsfähige Parteien eine solche Regelung als Parteien treffen könnten, vorausgesetzt, daß eine Gesamtvereinbarung nicht zustande gekommen sei. Die bindende Regelung ersetze die nicht zustande gekommene Gesamtvereinbarung, sie müsse also selbst eine Gesamtvereinbarung schaffen, die gemäß § 3 SchlVO. entweder eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag sein müsse, also eine Zwangsbetriebsvereinbarung bezw. ein Zwangstarif.

Auch das RAMin.[21]) scheint dieser Auffassung zu sein, denn es hat die Entscheidung eines Schlichters gemäß § 6a Abs. 3 für allgemeinverbindlich erklärt und dabei ausgeführt, daß eine bindende Regelung des Schlichters nach § 6a, die einen bestehenden Tarifvertrag ergänze, in ihrer Wirkung einer von den Tarifparteien vereinbarten Ergänzung gleichstehe. Deshalb könne sie, falls der Tarifvertrag ebenfalls für allgemeinverbindlich erklärt sei, ebenso wie dieser für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Gegenüber dieser Ansicht, die Regelung trüge den Rechtscharakter eines Tarifvertrages bezw. einer Gesamtvereinbarung, führt Erdmann[22]) aus, daß einmal der Wortlaut des § 6a eine derartige Auslegung nicht rechtfertige, da er nicht wie der § 6 Abs. 3 der SchlVO. darüber etwas enthalte, daß diese Regelung denselben Zwangscharakter haben solle, wie die, welche sie ersetzen soll. Wenn das Gesetz diese Folge beabsichtigt hätte, hätte es sie ebenso wie im § 6 Abs. 3 SchlVO. ausgesprochen. Weil aber eine solche Absicht nicht aus dem Wortlaut des Gesetzes hervorgehe, könne die Begründung auch nicht auf den Willen des Gesetzgebers, der dieser Regelung einen solchen Charakter habe verleihen wollen, gestützt werden. Außerdem übersähe die Deduktion Kaskels, daß die Bestimmungen des § 6a Abs. 3 untrennbar mit der des § 6a Abs. 2 verbunden seien und die primär das Recht der „Beteiligten" statuieren, eine Regelung über die Ueberstundenvergütung zu vereinbaren. Die gegenteilige Auffassung übersehe ferner, daß das Gesetz selbst zwischen dem Schlichtungsverfahren, das zu einer Gesamtvereinbarung führe, und dem Verfahren, das zu einer „bindenden Regelung" führe, einen Unterschied mache. Wenn die Unterscheidung, die der Gesetzgeber zwischen Gesamtvereinbarung und Schlichtungsverfahren einerseits und bindender Regelung andererseits mache, einen Sinn haben solle, so könne die bindende Regelung des Schlichters nicht den gleichen

[21]) Endscheid., abgedr. b. Erdmann, S. 129.
[22]) S. 130.

Rechtscharakter haben, wie das vom Gesetzgeber in der gleichen Bestimmung genannte Schlichtungsverfahren, das zu einer Gesamtvereinbarung führe.

Er kommt dann zu dem Ergebnis, daß die „bindende Regelung" des Schlichters nur den Rechtscharakter einer einseitigen Verwaltungsverordnung der Behörde (Schlichter) habe.

Richter berührt in seiner Abhandlung [23]) auch diese Frage, spricht sich aber nicht klar über die Rechtsnatur aus, sondern begnügt sich mit einer Feststellung in bezug auf die Wirkung der bindenden Regelung. Der Entscheidung des Schlichters nach § 6 a Abs. 3 S. 3 legt er die Natur eines Urteils bei. Rohde [24]) wiederum läßt den Spruch des Schlichters eine gesetzliche Lohnregelung sein, die nicht Bestandteil des Tarifvertrages werde und zum Beispiel auch nicht für allgemein verbindlich erklärt werden könne.

Gegenüber diesen Deutungen ist davon auszugehen, daß die Entscheidung nach Satz 3 einmal k e i n U r t e i l sein kann. Ein Urteil wirkt im allgemeinen nur inter partes. Parteien sind aber in diesem Falle die Gesamtvertragsparteien, und nach der herrschenden Verbandstheorie n u r diese, nicht die einzelnen Mitglieder. Die Entscheidung des Schlichters trifft aber gerade diese Einzelmitglieder. Die bindende Erklärung ist aber auch kein Zwangstarif, keine Zwangsgesamtvereinbarung, auf die die für diese geltenden Bestimmungen Anwendung finden könnten. Denn das Zwangstarifwesen ist in der SchlVO. ausschließlich geregelt. Das Verfahren vor dem Schlichter aber besteht daneben als besonderes, und das Gesetz erwähnt von dieser Rechtsnatur der Entscheidung nichts, während die SchlVO. eine besondere Bestimmung darüber in § 5 Abs. 3 enthält.

Auch der angebliche Wille des Gesetzgebers kann nicht zum Beweis für die Zwangsvereinbarungsnatur der „Regelung" dienen, da er im Gesetz nicht zum Ausdruck gekommen ist. Vielmehr ist die bindende Regelung und auch die Entscheidung eine einseitige Verordnung der Schlichtungsbehörde. Die bindende Regelung des Schlichters ist aber m. E. auch nicht, wie es Erdmann annimmt, eine einseitige V e r w a l t u n g s verordnung der Behörde. Vielmehr sehe ich in dem Ausspruch des Schlichters nach § 6 a Abs. 3 eine R e c h t s verordnung, die eine dispositive gesetzliche Regelung enthält, die vom Schlichter kraft gesetzlicher Delegation in § 6 a erlassen wird. Und zwar eine R e c h t s verordnung deshalb, weil nur eine solche Gesetz im materiellen Sinne ist und sich

[23]) NZfAR. 1928, S 100 ff.
[24]) S. 37.

an die einzelnen Staatsbürger wendet, während Verwaltungsverordnungen lediglich Verwaltungsakte sind und sich an die Behörden wenden.[25]) Dispositiv deshalb, weil die Beteiligten jederzeit durch Vereinbarung eine andere Regelung treffen können.

g) Für bestimmte Gewerbe, die man unter dem Namen „Saisongewerbe" zusammenfaßt, läßt der Abs. 5 zu, daß der RAMin., und zwar nach Anhörung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen, bestimmt, daß die Abs. 1 und 2 des § 6a auf diese Gewerbe keine Anwendung finden. Zu rechtlichen Kontroversen hat diese Bestimmung keinen Anlaß gegeben.

D. Die Strafbestimmung des § 11.

1. § 11 Abs. 1 bestimmt: „Wer den Vorschriften dieser Verordnung oder den in Kraft bleibenden Bestimmungen der im § 1 bezeichneten Verordnungen oder den daraufhin erlassenen Anordnungen zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bestraft." Der noch folgende Abs. 2 bestimmt die Strafen im Rückfalle.

2. Als Täter kommt also zunächst in Frage, wer zuwiderhandelt. Darüber, daß dafür grundsätzlich nur der Arbeitgeber in Betracht kommt, daß nicht etwa auch der Arbeitnehmer, der unzulässige Mehrarbeit leistet, strafbar ist, besteht Einstimmigkeit.[1]) Nach allgemein herrschender Ansicht findet auch § 151 GO. auf die Bestimmung des § 11 Anwendung. Zwar ist § 151 GO. nicht ausdrücklich im AZNG. für anwendbar erklärt worden, wie z. B. im Kündigungsschutzgesetz. Doch auf Grund von Ziffer XI der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918 bestehen hinsichtlich der Anwendbarkeit des § 151 GO. keine Bedenken.[2]) Diese Vorschrift hat auf Grund von § 14 auch noch für das AZNG. Geltung und in ihr ist bestimmt, daß im übrigen die in Reichs- und Landesgesetzen und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften im bisherigen Umfang so weit Anwendung finden, als sie nicht den vorstehenden Bestimmungen zuwiderlaufen.

3. Im Anschluß an § 11 hat sich eine Kontroverse gezeigt, die auch heute noch nicht beigelegt ist. Es ist dies die Streitfrage, ob die Irrtumsverordnung, die Bekanntmachung über die Verfolgung von Zuwiderhandlungen gegen Vorschriften

---

[25]) Siehe Hatscheck, a. a. O., S. 363.

[1]) Siehe Rohde, S. 50.

[2]) Siehe Erdmann, S. 189; v. Landmann, S. 600; Potthoff, S. 141; Rohde, S. 50; OLG. Naumburg v. 20. 10. 26, in Rechtspr 14/27, Nr. 2259a.

über wirtschaftliche Maßnahmen vom 18. Januar 1917 auch noch auf das AZNG. anwendbar ist, mit der Folge, daß der Arbeitgeber, der an sich nach § 11 zu bestrafen wäre, dann nicht strafbar ist, wenn der Beschuldigte in unverschuldetem Irrtum über das Bestehen oder die Anwendbarkeit der übertretenen Vorschrift die Tat für erlaubt gehalten hat. Die vor allem von Arbeitgeberseite behauptete und auch in einem Teil der Literatur und der Rechtsprechung vertretene Ansicht bejaht die Anwendbarkeit der VO. vom 18. Januar 1917 und begründet dies damit, daß auf Grund der VO. über Ausdehnung einzelner Verordnungen über die Kriegswirtschaft auf die Uebergangswirtschaft vom 12. Februar 1920 (RGBl. S. 230) Ziff. 3 die Irrtumsverordnung vom 18. Januar 1917 auch bei Zuwiderhandlungen gegen Vorschriften, die vom Rate der Volksbeauftragten oder von der Reichsregierung in der Zeit vom 8. November 1918 bis 8. Februar 1919 erlassen sind, Anwendung findet. Daher sei sie auf die vom Reichsamt für wirtschaftliche Demobilmachung erlassene Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter anwendbar. Da dann später diese Anordnung durch die VO. über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 ersetzt worden sei, habe die Irrtumsverordnung auch auf diese VO. Anwendung gefunden, und da ferner an die Stelle der letzteren jetzt das AZNG. getreten sei, gelte die Irrtumsverordnung auch für dieses, sie sei Inhalt dieses Gesetzes, wie sie auch Inhalt der Anordnung des Demobilmachungsamtes gewesen sei.[3])

Die Gegner dieser Ansicht,[4]) vor allem das Sächsische OLG. und mit ihm das KG., heben hervor, daß durch die VO. vom 21. Dez. 1923 der Rechtsstoff der Regelung der Arbeitszeit auf eine völlig neue Grundlage gestellt worden sei, und zwar insofern, als die AZVO. auf einer ganz neuen Grundlage, dem Ermächtigungsgesetz vom 6. Dez. 1923 beruhe. Wenn die IrrtumsVO. auf Verstöße gegen diese Neuregelung hätte anwendbar sein sollen, so hätte dies einer ausdrücklichen Erstreckung der IrrtumsVO. hierauf bedurft, die jedoch nicht vorhanden sei. — Das KG. führt außerdem noch an, daß für die Anwendung der IrrtumsVO. um so weniger Raum gegeben sei, als die Anordnung des Demobilmachungsamtes vom 23. November 1918 nicht auf Grund des Ermächtigungsgesetzes

[3]) Siehe Erdmann, S. 198 ff.; Meissinger, Sp. 239, Ziff. 6; Meissinger, i. JW. 28, 127; OLG. Karlsruhe v. 11. 11. 1926, in „Arbeitsrechtliche Beilage" der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Nr. 2, v. 31. 1. 1927; OLG. Düsseldorf in ständiger Rechtsprechung.

[4]) Kaskel, S. 265; Klehmet, S. 72; Rohmer, NZfAR. 25, Sp 571; OLG. Oldenburg, NZfAR. 1927, Sp. 245; KG. v. 28. 10. 27, i. Sammlg. arbeitrechtl. Entsch. 1928, Nr. 1, S. 15; Sächs. OLG. v. 22. 6. 1927, abgedr. bei Erdmann, S. 204; LG. Dresden v. 28. 9. 1927, JW. 28, 127.

vom 4. August 1914, sondern auf Grund des Erlasses des Rates der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 erlassen sei, so daß die IrrtumsVO. auf Verstöße gegen die Anordnung vom 23. November 1918 nicht anwendbar gewesen sei. Es sei aber auch zweifelhaft, ob diese zu den Bestimmungen zu rechnen sei, bezüglich derer die VO. vom 12. Februar 1920 die Irrtumsverordnung für anwendbar erklärte, denn sie gehöre an sich nicht zu den in Art. I Ziff. 2 dieser VO. erwähnten Vorschriften, die auf Grund der die wirtschaftliche Demobilmachung betreffenden Befugnisse nach Maßgabe der VO. der Reichsregierung über den Erlaß von Strafbestimmungen durch das Reichsamt für dei wirtschaftliche Demobilmachung vom 27. November 1918 und des Erlasses betr. Auflösung des Reichsministeriums für wirtschaftliche Demobilmachung vom 2. April 1919 ergangen seien.

Dieser Ansicht ist beizupflichten, und zwar auch auf Grund folgender Erwägung, die noch nicht klar zum Ausdruck gekommen ist. Die IrrtumsVO. ist laut ausdrücklich im § 3 des Ermächtigungsgesetzes vom 4. August 1914 erklärten Willens des Gesetzgebers eine Maßnahme nur für die Zeit des Krieges. In der VO. vom 12. Februar 1920 sind einzelne dieser Kriegsmaßnahmen auf die Uebergangswirtschaft ausgedehnt worden. Mag man nun die Anordnung des Demobilmachungsamtes vom 23. November 1918 als eine Maßnahme für die Uebergangswirtschaft ansehen, mit dem Ablauf dieser VO. war jedoch die Uebergangszeit beendigt, für die auch nur das Demobilmachungsamt seine Regelung getroffen hatte. Die neue gesetzliche Regelung auf Grund des neuen Ermächtigungsgesetzes vom 6. Dezember 1923 war eine endgültige Regelung; die Uebergangszeit vom Krieg zum Frieden, für die die IrrtumsVO. bei gewissen Zuwiderhandlungen noch Geltung hatte, war vorbei, und damit war auch die Grundlage für jede weitere Geltungsmöglichkeit der IrrtumsVO. genommen.

E. Bei der Durchführung der §§ 13 bis 15 haben sich rechtlich keine Schwierigkeiten ergeben.

§ 13 behandelt die Durchführung des AZNG. in Betrieben des Reiches und der Länder. § 14 regelt die Geltung der früheren Arbeitszeitbestimmungen, und § 15 gibt Anweisungen für die praktische Durchführung des AZNG., indem es den RAMin. anweist, Ausführungsbestimmungen zu erlassen, die dann unter dem 29. April 1927 ergangen sind.

Schluß.

Das AZNG. mit seinen teilweise recht umstrittenen Bestimmungen ist nur ein Notgesetz. Es ist lediglich als Vorläufer in Bezug auf die Regelung der Arbeitszeit für das Arbeits-

schutzgesetz gedacht, mit dessen Zustandekommen seine Aufgabe erfüllt wäre. Doch auch dieses hat dem gleichen Zwecke zu dienen wie das AZNG. Infolgedessen werden die sich als praktisch brauchbar erwiesenen Bestimmungen des AZNG. in möglichst eindeutiger Form sich dort wiederfinden müssen. Dieser Arbeitsschutzgesetzentwurf ist z.Zt. bereits vom Reichsrat verabschiedet worden und harrt seiner Erledigung durch den Reichstag, der es in der Hand hat, der deutschen Wirtschaft auch in Bezug auf die Arbeitszeit ein eindeutiges, den Interessen sämtlicher Wirtschaftsbeteiligten dienendes Gesetz zu geben.

Anhang.

Arbeitszeitregelung in der Textilindustrie

Anfang 1928

Tarifgebiet	Gültigkeit feste Laufzeit	Art des Abkommens	Art der Regelung
Elberfeld	bis 31. 12 28, dann unbestimmt	Verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 11 11. 27 **51 Std.**	48+3=51 mit Zuschl. von 25 %; auf Anord. d. Arb.-Geb. nach Anhörung des Betriebs-Rates; +9=60 nach Vereinb. mit Betr.-Rat oder auf Entscheidung des Tarifschiedsgerichts.
Duisburg	bis 30. 6. 28, weiter je ¼ Jahr	beiderseits angen. Sch.-Spr. vom 12. 8. 27 **54 Std.**	48+6=54 mit Zuschlag von 25 %
Aachen	—	freie Vereinbarung v. 30 6. 27	48+8=56 mit Zuschlag von 25 %
Crefeld-Seide	bis 31. 5. 28, dann unbestimmt	freie Vereinbarung vom 7. 7. 27	48+6=54 mit Zuschlag von 25 %, für Ueberstunden = 30 %
Crefeld-Samt	bis 31. 10. 27, dann unbestimmt	beiderseits angen. Sch.-Spr. vom 12. 7. 27	48+6=54 mit Zuschlag von 25 %, für Ueberstunden = 30 %
M.-Gladbach	bis 30. 9. 27, dann unbestimmt	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 19. 1. 27 **54 Std.**	48+6=54 mit Zuschlag von 25 %
Viersen	bis 31. 3. 28, dann unbestimmt ab 1. 4. 28	Vergl. v. Schl. vom 23. 7. 27 **53 Std.** **51 Std.**	48+5=53 mit Zuschlag von 25 % 48+3=51 mit Zuschlag von 25 %
Bielefeld	bis 31. 10. 28, dann unbestimmt	freie Vereinbarung vorm Schl. vom 6. 10. 27 **52 Std.**	48+4=52 mit Zuschlag von 25 %

Tarifgebiet	Gültigkeit feste Laufzeit	Art des Abkommens	Art der Regelung
Herford	bis 31. 5. 28, dann unbestimmt	Vergleich vom 15. 6. 27 **54 Std.**	48+3=51 mit Zuschlag von 20 % +3=54 mit Zuschlag von 25 %
Münster	bis 31. 1 28, dann unbestimmt	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 13. 5 27 **54 Std.**	48+6=54 mit Zuschlag seit 1. 7. 27 von 20 %
Düren	1. 1. 28 bis 31. 12. 28, dann unbestimmt	freie Vereinbarung vom 11. 1. 28 **52 Std.**	48+4=52 mit Zuschlag von 25 % Ueberstd. nach Vereinb. m. Betr.-Rat od. a. Entscheidg d. Schiedsstelle mit Zuschlag von 25 %
Euskirchen	1. 1. 28 bis 31. 12. 28, dann unbestimmt	freie Vereinbarung vom 11. 1. 28 **52 Std.**	48+4=52 mit Zuschlag von 25 % Ueberstd. nach Vereinb. m. Betr.-Rat od. a. Entscheidg. d. Schiedsstelle mit Zuschlag von 25 %
Groß-Berlin Abkommen	bis 31. 12. 27, bis zum 31. 3. 28 unverändert verlängert	Vergleich vor ARMin. vom 22. 3. 27 **51 Std.**	48+3=51 mit Zuschlag von 15 % +2=53 mit Zuschlag von 25 %
Provinz (Nordost)	bis 15. 7. 28, weiter je 3 Monate	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 1. 7. 27 **53 Std.**	48+5=53 mit Zuschlag von 25 %
Cottbus (Tuche)	bis 30. 9. 28, dann unbestimmt ab 1. 10. 27	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 20. 7. 27 **53 Std.** **51 Std.**	48+5=53 mit Zuschlag von 25 % 48+3=51 mit Zuschlag von 25 % für Saisonarb. = 60 Verfügungsstunden im Jahr
Sorau	bis 30. 6. 28, dann unbestimmt	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 15. 7. 27 **51 Std.**	48+3=51 mit Zuschlag von 20 % +3=54 mit Zuschlag von 25 %
Cottbus-Vetschau	bis 30. 9. 28, dann unbestimmt	freie Vereinbarung vom 12 10. 27 **51 Std.**	48+3=51 +3=54 mit Zuschlag von 25%
Schlesien	bis 30. 6. 28, dann unbestimmt	freie Vereinbarung vom 21. 5. 27 **53 Std.**	48+5=53 mit Zuschlag von 20 % +7=60 mit Zuschlag von 25 %

Tarifgebiet	Gültigkeit feste Laufzeit	Art des Abkommens	Art der Regelung
Westsachsen	bis 30. 6. 28, dann unbestimmt	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 4. 7. 27 **51 Std.**	48+3=51 mit Zuschlag von 25 %
Ostsachsen	bis 31. 7. 28, dann unbestimmt	freie Vereinbarung vom 24. 6. 27 **51 Std.**	48+3=51 mit Zuschlag von 25 %
Greiz (Webereien)	bis 31. 3. 28, dann unbestimmt	Vergleich vor RAMin. vom 15. 5. 27 **53 Std.**	48+5=53 im Bedarfsfalle, „jedoch nicht auf die Dauer" mit Zuschlag von 25 %
Mühlhausen (Thür.)	bis 30. 11. 27	Vergleich vor RAMin. vom 18. 2. 27 **53 Std.**	48+10=58. Ein Abk. über d. Regel. d. Zuschl. gem. Arbeitszeitnotges. ist nicht erzielt, demgemäß werd 25 % gezahlt.
Apolda	ab 15. 9. 27 für Zeitlöhner, ab 1. 2. 28 f. Akkordarbeit.	Vereinbarung **54 Std.**	48+6=54 auf Anordnung nach Anhörung des Betr.-Rates, ab der 49. Std. Zuschlag von 25 %
Nordhausen	unbestimmt	Uebereinstimmung zw. d. Parteien vom 24. 10. 27	48+5=53 mit Zuschlag Zuschlag 15 % +7=60 mit Zuschlag von 25 %
Bleicherode	—	**54 Std.**	Gewerbeaufsichtsamt läßt Mehrarb. b. z. 54 Std. zu mit Zuschlag von 15 %
Hannover	bis 18. 8. 28, dann unbestimmt	freie Vereinbarung **51 Std.**	48+3=51 mit Zuschlag von 25 %
Göttingen	bis 31. 10. 28, dann unbestimmt	Vergl. v. d. Schlicht. vom 18. 11. 27 **52 Std.**	48+4=52 mit Zuschlag von 25 %
Bremen-Jute	bis 31. 5 28, dann unbestimmt	angen. Sch.-Spr. vom 25. 6. 27 **54 Std.**	48+6=54 mit Zuschlag von 20 %
Blumenthal	bis 31. 12. 24, dann unbestimmt	Manteltarif vom 27. 6. 27 **54 Std.**	48+6=54 mit Zuschlag von 25 %
Delmenhorst (Kammg.)	bis 31. 5. 27	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 13. 1. 27 **54 Std.**	48+6=54 ohne Zuschl. +6=60 mit Zuschl. p. Std. f. Männer = 3 Pfg. u. Frauen = 2½ Pfg. Neureg. d. Zuschl gem. Arbeitszeitnotgesetz ist noch nicht erfolgt.

Tarifgebiet	Gültigkeit feste Laufzeit	Art des Abkommens	Art der Regelung
Hemelingen	bis 30. 11. 24, dann unbestimmt	freie Vereinbarung **51 Std.**	48+3=51 ohne Zuschlag. Neureg. d. Zuschlags gem. Arbeitszeitnotgesetz ist noch nicht erfolgt.
Neumünster	bis 30. 9. 28, dann unbestimmt	Vergl. v. Schl. vom 27. 5. 27	48+3=51 mit Zuschlag von 15 % +2=53 mit Zuschlag von 20 %
Hamburg	bis 31. 1. 29, weiter je 3 Monate	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 21. 12. 27 **51 Std.**	48+3=51 mit Zuschlag von 20 % +3=54 mit Zuschlag von 25 %
Kassel	1. 1. 28 bis 31. 10. 28, dann unbestimmt	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 29. 12. 27	48+4=52 mit Zuschlag von 20 % über 52 Std. = Zuschlag von 25 %
Fulda	bis 30. 11 27, dann unbestimmt	im voraus anerk. Entsch. d. Schl. vom 30. 3. 27 **52 Std.**	48+4=52 mit Zuschlag von 25 % +8=60 mit Zuschlag von 25 %
Hersfeld	bis 31. 12. 27	freie Vereinbarung vom 21. 11. 27	48+4=52 mit Zuschlag von 25 %
Südbayern	bis 31. 3. 28, dann unbestimmt	Angen. Sch.-Spr. vom 6. 4. 27 **51 Std.**	48+6=54, ab 1. 7. 27 mit dem gesetzlichen Zuschlag
Nordbayern	bis 31. 3. 28, dann unbest., z. 31. 3. 28 gekündigt	angen. Vorschl. d. Schlicht. vom 30. 3. 27 **54 Std.**	48+6=54, ab 1. 7 27 mit dem gesetzlichen Zuschlag
Württemberg	bis 31. 3. 28, dann unbestimmt	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 12. 4. 27 **54 Std.**	48+6=54, ab 1. 7. 27 mit dem gesetzlichen Zuschlag
Baden Freifburg i. Br.	unbestimmt	Manteltarif vom 22. 10. 26 **54 Std.**	48+6=54 mit Zuschlag von 20 % Eine Vereinb. über die Regel. d. Zuschl. gem. d. Arbeitszeitnotgesetzes ist nicht erzielt, demn. werden 25 % gezahlt.
Pfalz	bis 30. 6. 28, dann unbestimmt	verbindlich erklärter Sch.-Spr. vom 9 7. 27 **54 Std.**	48+6=54 mit Zuschlag von 25 %

Die halbfett gedruckten Zahlen in Spalte 3 geben die wöchentlichen Arbeitsstunden an, die auf Verordnung der Betriebsleitung, jedoch ohne Zustimmung des Betriebsrats von der Belegschaft zu leisten sind.